

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, ESTELÍ
FAREM-ESTELI



Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciatura en
Administración de Empresa

Tema:

Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.

Autores

- Casco Suarez Osmin Obed.
- Chavarría Pérez Leyling Lisseth.
- Fajardo Martínez Brenda Massiel.

Tutor (a)

- MSc. Alberto Sevilla
- MSc. Flor Idalia Lanuza.

Enero, 2017

Agradecimiento

A Dios

Nuestro creador y dador de la vida, por darnos la sabiduría e inteligencia para resolver las dificultades que se nos presentan.

A Nuestros Padres

Por su apoyo incondicional, sus consejos y por su infinito amor.

A la Universidad

Agradecemos a la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí y a los docentes quienes contribuyen en la tarea educativa superior, por habernos compartido de sus enseñanzas y permitirnos realizar los estudios de la carrera profesional Administración de Empresas.

Empresa

Agradecemos a la empresa TACASA S.A quienes nos brindaron y facilitaron su tiempo e información.

VALORACIÓN DOCENTE

A través de la presente hago constar que: **Casco Suarez Osmin Obed, Chavarría Pérez Leyling Lisseth y Fajardo Martínez Brenda Massiel**, estudiantes del V año de la carrera de Administración de Empresas finalizaron su trabajo investigativo en el tema: Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.

Este trabajo fue apoyado metodológicamente y técnicamente en la fase de planificación, ejecución, procesamiento, análisis e interpretación de datos, así como sus respectivas conclusiones y propuesta de un reglamento interno para la empresa. Después de revisar la coherencia, contenido y la incorporación de las observaciones brindadas en pre defensa, defensa final y consultas realizadas a especialistas en el tema, considero que el mismo hace una aportación significativa al conocimiento y da aportes relevantes a Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño de los colaboradores de la empresa. También, la amplia literatura científica relacionada con el tema indicado evidencia que ocupa un lugar importante entre los desarrollos recientes de la Administración de Empresas.

Además se presentó el artículo científico el cual abarca los elementos necesarios para ser presentado. Por consiguiente, valoro que el mismo cumple con los requisitos establecidos en la normativa; y por lo tanto, está listo para ser entregado ante la institución rectora.

Dado en la ciudad de Estelí a los dieciocho días del mes de enero del 2017.

Atentamente.

MSc. Flor Idalia Lanuza Gámez
Docente FAREM – Estelí

MSc. Alberto C. Sevilla Rizo
Docente FAREM-Estelí

Resumen ejecutivo.

La presente investigación se está llevando a cabo en el departamento de Estelí en la fábrica TACASA S.A comprendida en el primer semestre del año 2016. El objetivo principal de esta investigación es determinar la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica, metodológicamente este estudio se considera de tipo mixto ya que se están tratando datos cualitativos tanto como cuantitativos y su muestreo probabilístico ya que se trabajara con una población pequeña donde todos los colaboradores serán seleccionados. El trabajo se enmarca en lo que es recursos humano, en esta ocasión se pretende determinar de cuan semejante es la incidencia de la higiene y seguridad, dado el estudio se obtendrán resultados mediante instrumentos aplicados en la empresa tales como encuesta, entrevista y guía de observación.

Por otra parte se pretende que este estudio investigativo recopilado de TACASA S.A, los resultados que se obtengan sean de beneficio tanto para los colaboradores como para la misma empresa, para estudiar de este tema se obtuvieron datos previos a ley que protege la integridad física y mental de cada colaborador, conceptos básicos de higiene y seguridad, para contemplar el estudios en datos de mayor confiabilidad.

Executive Summary.

The present investigation is being carried out in the department of Estelí in the factory TACASA SA included in the first semester of the year 2016. The main objective of this investigation is to determine the incidence of hygiene and security in the labor performance of the collaborators of the Factory, methodologically this study is considered of mixed type since they are treating qualitative as well as quantitative data and their probabilistic sampling since it will be worked with a small population where all the collaborators will be selected. The work is framed in what are human resources; this time seeks to determine how similar the incidence of hygiene and safety, given the study will obtain results through tools applied in the company such as survey, interview and observation guide. On the other hand, it is intended that this investigative study compiled from TACASA SA, the results obtained are of benefit both for the collaborators and for the same company, to study of this subject were obtained previous data to law that protects the physical and mental integrity Of each employee, basic concepts of hygiene and safety, to contemplate the studies in data of greater reliability

INDICE

I INTRODUCCIÓN.	6
1.1 Antecedentes.	7
1.2 Planteamiento del problema	9
1.3 Preguntas problemas.	11
1.4 Justificación.	12
II. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo general.	13
2.2 Objetivos específicos.	13
III. MARCO TEÓRICO	14
3.1 Conceptos de higiene laboral.	14
3.4 Desempeño laboral.	24
IV HIPÓTESIS.	32
4.1 Planteamiento de la Hipótesis.	32
□ Variable Independiente:	32
□ Variable dependiente: Desempeño laboral	32
V. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.	33
VI. DISEÑO METODOLÓGICO.	36
6.1 Tipo de investigación.	36
6.2 Universo de estudio.	37
6.2.1 Breve caracterización.	37
6.3 Muestra.	37
6.3.1 Tipo de muestra.	37
6.4 Técnica de recolección de datos.	38
6.4.1 Entrevista	38
6.4.2 Encuesta	38

6.4.3 Guia de observacion.....	38
6.4.4 Censo	38
6.5 Etapas de la investigación.....	39
6.5.1 Etapa 1: Investigación Documental	39
6.5.2 Etapa 2: Elaboración de instrumentos.....	39
6.5.3 Etapa 3: Trabajo de campo.	39
6.5.4 Etapa 4: Elaboración del informe final.	39
VII. RESULTADOS	40
7.1 Generalidades de la empresa	40
Objetivo N° 1.	42
Objetivo N° 2	46
Objetivo N° 3	58
Objetivo N° 4.	73
Matriz FODA.....	74
Propuesta técnica a empresa TACASA S.A.....	78
VIII. CONCLUSIONES	82
IX. RECOMENDACIONES.....	83
X. BIBLIOGRAFÍA.	84
ANEXOS	92
XI ANEXOS.....	93
Anexo N°1.	93
Anexo N° 2.	102
Anexo N° 3.	106
Anexo N°4	112
Cronograma de actividades.....	112
Anexo N°5.	113

Presupuesto	113
Anexo N° 6.	114
Tablas de contingencia	116

I INTRODUCCIÓN.

Las condiciones de trabajo en toda empresa deben presentarse de una manera ampliamente satisfactoria para cada área de trabajo y cada colaborador en sí para sus tareas diarias, ya que un ambiente de trabajo saludable, seguro y estable puede favorecer en el desempeño laboral de todos los colaboradores, por ende, esto beneficia a la empresa ya que estos tendrían una mejor y mayor productividad en su labor.

El tema delimitado de esta investigación es incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.

El propósito es determinar la incidencia de higiene y seguridad laboral en el desempeño de los colaboradores de la fábrica Tacasa S.A. y como objetivos específicos se muestran los siguientes: Describir las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de fábrica TACASA S.A, identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A, analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA.S.A y como último objetivo proponer alternativas para actualizar reglamento técnico de higiene y seguridad laboral.

La siguiente tesis está estructurada de la siguiente forma, un primer capítulo que consta de introducción, antecedentes, planteamiento de problema, preguntas problemas, justificación. Segundo capítulo Objetivo general y objetivos específicos. Tercer capítulo marco teórico el que está conformado por los siguientes ejes fundamentales, higiene y seguridad laboral, riesgo potencial, ley general de higiene y seguridad del trabajo, desempeño laboral .Cuarto capítulo Hipótesis y su variable independiente y variable dependiente. Quinto capítulo Diseño metodológico el que incluye tipo de investigación, universo de estudio, caracterización de la empresa, muestra, y etapas de la investigación. Sexto capítulo conformado por análisis de los resultados. Séptimo y último capítulo se muestran las conclusiones y recomendaciones.

1.1 Antecedentes.

Al determinar los antecedentes de la presente investigación se consultó la biblioteca de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-FAREM-Estelí).se identificaron tesis de estudio para optar al título de licenciatura.

Una de las primeras tesis fue elaborada por Lic. René Alberto Rodríguez Solórzano, Lic. Axel Joel Falcón Matute, Lic. Jahdiel Mauricio Manzanares García. (En diciembre del año 2015) y es titulada Implementación de la Ley 618, Ley de higiene y seguridad laboral en las empresas de zonas francas del sector tabaco de la ciudad de Estelí 2015.El objetivo de esta investigación es analizar la implementación de la ley 618 de higiene y seguridad laboral de las empresas bajo el régimen de zonas francas del sector tabaco en la ciudad de Estelí. Según el estudio es de tipo cuantitativo ya que el estudio recoge datos sobre variables basándose en datos estadísticos para el procedimiento y el análisis de la información a fin de establecer relación de causa y efecto entre las variables.

La tesis es elaborada por Lic. Hazell Carolina Benavidez González, Lic. Yadira del Rosario Espinoza Betanco (Enero del año 2013) y es titulada “Evaluación y aporte al mejoramiento del sistema de seguridad e higiene en los procesos de producción de la empresa manufacturera de puros Joya de Nicaragua S.A. en la ciudad de Estelí en el segundo semestre del año 2012. El objetivo de esta investigación es aportar al mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de Joya de Nicaragua S.A con la identificación de riesgo que incide en los procesos de producción, mediante la generación de un manual de seguridad e higiene como una alternativa de solución. Según el estudio es de tipo cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal permitiéndoles especificar propiedades y características de cualquier fenómeno en un periodo de tiempo.

La tercera tesis fue elaborada por Lic. Jader Enock Ramírez Rodríguez y es titulada “sistema de seguridad e higiene aplicado en el proceso de producción en la empresa D HATUEY tabacos S.A. ubicada en la ciudad de Estelí en el segundo semestre del año 2012”. Según el estudio es de tipo observativa, ya que esta ayudara a dar una idea más clara del estado de la empresa, empleándose una metodología cuantitativa, permitiendo reflejar todos los resultados obtenidos.

En el estudio realizado en tacasa S.A, cabe destacar que existe la diferencia de las demás tesis encontradas es que ninguno de los estudios encontrados es de Tacasa S.A, que las investigaciones de antecedentes no son el mismo tema no estudian lo mismo, siendo la línea de investigación recursos humanos, pero no llevando a cabo los mismos puntos a tratar

Por consiguiente siendo esta diferente ya que es un estudio mixto donde se toman datos cualitativos y cuantitativos.

1.2 Planteamiento del problema

Higiene y seguridad laboral son conocimientos y normativa que ya se manejan a nivel globalizado, ha sido uno de los factores determinantes en la obtención de márgenes de utilidad, ya que como es conocida las consecuencias de tener condiciones de trabajo inadecuadas son las que generan accidentes, y estos restan ganancias a las empresas.

Las empresas que descuidan la seguridad enfrentan a un pobre ambiente laboral presentando inseguridad para trabajar, por lo tanto no puede aspirar atraer y retener al mejor talento. Otras de las desventajas son los altos costos relacionados con los accidentes y con los daños ocasionados a la salud de los trabajadores, altas cuotas en seguros, paros en los procesos productivos, multas, cierres y clausuras. Además de proyectar una imagen negativa ante instancia del gobierno.

Por ende se estudiará las condiciones laborales de cada colaborador en la fábrica TACASA S.A en el departamento de Estelí, de cómo esta influye ya sea de manera positiva o negativa a la empresa. Es fundamental que toda empresa cuente con las medidas de higiene y seguridad adecuada con el fin de crear un ambiente agradable obteniendo mejor eficacia de rendimiento humano y mayor ganancia en producción.

El factor humano es quien debe usar todos los dispositivos para la protección personal, reflejando que cada colaborador que use los medios necesarios de protección y se encuentre en condiciones adecuadas puede desarrollar mejor sus actividades laborales, garantizando a la empresa calidad y productividad. De esta manera se beneficiara la empresa y los colaboradores.

Para ello se revisará y se propondrá a la empresa políticas para reglamentar el uso técnico de higiene y seguridad laboral donde quede establecido las actividades de cada colaborador de acuerdo a su área de trabajo, según corresponda siendo esto exigido por la empresa para mayor seguridad del personal y así evitar riesgos laboral.

Es probable que algunos de los colaboradores estén de acuerdo con ejecutar estas políticas por su seguridad física y psicológica, pero quizás también habrá otros que no lo acepten simplemente porque no les gusta el cambio porque ya están acostumbrados a trabajar en ese ambiente laboral.

Este documento se ha elaborado como un medio de información para estudiantes de la UNAN, para que por medio de este conozcan la importancia de cumplir con las medidas de higiene y seguridad con las que deben de cumplir una empresa u otro tipo de organización.

También será de mucha utilidad para estudiantes que aún no han realizado su tema de investigación, el cual se podrá utilizar como marco referencial en futuras investigaciones.

1.3 Preguntas problemas.

1. ¿Cuáles son las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los colaboradores de la fábrica TACASA S.A?
2. ¿De qué manera influye la higiene y seguridad en el desempeño de los colaboradores de la fábrica TACASA S.A?
3. ¿Cuál será la reacción de los trabajadores al implementar medidas de protección impuestas en el nuevo reglamento interno?
4. ¿Qué alternativas se deben de proponer para actualizar el reglamento técnico de la fábrica TACASA S.A?

1.4 Justificación.

En el proceso de una economía globalizada y con avances para el país, exige que las empresas sean competitivas en el ámbito internacional, para ello estas deben cumplir con altos estándares de calidad y así suplir la demanda comercial y mejorar sus procesos productivos.

Este documento consiste en la seguridad e higiene laboral de cómo influye en el desempeño de los colaboradores, dónde estas se ocupan de proteger la salud y brindar las condiciones adecuadas para un ambiente laboral agradable controlando así el entorno de trabajo para reducir o eliminar riesgos.

Con la realización de esta investigación se dará a conocer la importancia de que la empresa cumpla con brindar un espacio seguro y confortable, y que esta exija a sus colaboradores el uso adecuado de los equipos o herramientas de protección (gabachas, mascarillas, gorros, fajones, guantes entre otros) para una mayor seguridad.

Es importante hacer mención que en la actualidad la seguridad e higiene laboral es una de las principales prioridades de las empresas nicaragüenses. Por lo que se ha comprendido con el tiempo que las empresas no son solo máquinas y procesos sino que su parte fundamental está el factor humano, es por ello que la fábrica TACASA S.A desea brindarles un ambiente sano y seguro a sus colaboradores.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.

1- Determinar la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral en la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.

2.2 Objetivos específicos.

1- Describir las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TACASA S.A.

2- Identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A.

3- Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA S.A.

4- Proponer alternativas para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral.

III. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se definen ejes teóricos fundamentales que son la base conceptual de esta investigación: Higiene laboral, Riesgos potenciales., Ley 618 higiene y seguridad laboral y Desempeño laboral.

3.1 Conceptos de higiene laboral.

Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherente a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecutan. Chiavenato I. , Administracion de Recursos Humanos 2007 pág (332)

Principales puntos del programa de higiene laboral.

- **Entorno físico.**

1. Iluminación: la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
2. Ventilación: la eliminación de gases, humo y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.
3. Temperatura. dentro de los niveles adecuados.
4. Ruidos: la eliminación de los ruidos o la utilización de los protectores auriculares.
5. Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable. Idalberto Chiavenato Gestion del talento humano, 2002, pág.(390)

- **Entorno psicológico.**

1. Relaciones humanas agradables.
2. Tipo de actividad agradable y motivadora.
3. Estilo de administración democrático y participativo.
4. Eliminación de posibles fuentes de estrés.
5. Entrega personal y emocional.
6. Relaciones humanas agradables.
7. Tipo de actividad agradable y motivadora.

- **Principios ergonómicos.**

1. Máquinas y equipos adecuados para las características humanas.
2. Mesa he instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
3. Herramientas que reducen las necesidades de esfuerzo físico y humano.

- **Sugerencias para crear un entorno laboral saludable.**

1. Asegúrese de que las personas respiren un ambiente puro.
2. Evite los materiales que puedan emitir olores o toxinas.
3. Proporcione un entorno laboral sin humo de tabaco.
4. Mantenga ductos limpios y secos.
5. Proporcione equipos adecuados.

- **Seguridad en el trabajo.**

La seguridad incluye una etapa básica de la actividad: la prevención de accidentes. La seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de los riesgos de que los accidentes sean mínimos.

- **Etapas de un programa de seguridad.**

1. Institución de un sistema de indicadores y estadísticas de accidentes.
2. Implantación de sistemas de informes de medidas tomadas.
3. Formulación de reglas y procedimientos de seguridad.
4. Recompensas a los gerentes y supervisores por la administración eficaz de la función de seguridad. Chiavenato I Gestion de talento 2002(págs. 390 392)

- **Clasificación de accidentes de trabajo.**

1. Accidentes sin separación.

Después del accidente, la persona sigue trabajando sin secuela alguna ni perjuicio considerable. Este tipo de accidente no provoca separación del trabajo ni se considera en los cálculos de los índices de frecuencias y de siniestralidad, aun cuando se deba investigar y anotar en el informe, además de exponer en las estadísticas mensuales.

2. Accidentes con separación.

Es el accidente que provoca una separación de la persona de su trabajo se clasifica como:

1. Incapacidad temporal: provoca la pérdida temporal de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo inferior a un año.

2. Parcial permanente: provoca la reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo superior a un año. Casi siempre es ocasionada por:

1. La pérdida de un miembro o de una parte del mismo.
2. La reducción de la función de un miembro o la reducción del mismo.
3. La pérdida de la vista o la reducción de la función del ojo.
4. La pérdida de la audición o la reducción de la función del oído.

3. Incapacidad permanente total: provoca la pérdida total y permanente de la capacidad para trabajar. Por lo general se debe a:

1. La pérdida de la vista de ambos ojos.
2. La pérdida de la vista de un ojo y la reducción de más de la mitad de la vista del otro.
3. La pérdida anatómica o incapacidad funcional de más de un miembro o de sus partes esenciales.
4. La pérdida de la audición de ambos oídos o la reducción de más de la mitad de su función.

4. Muerte: es el accidente que provoca la muerte de la persona.

- **Causas de los accidentes laborales.**

En todo accidente de trabajo están presentes los elementos siguientes:

1- El agente es el objeto o la sustancia (maquina, lugar o equipamiento que debería estar debidamente protegidos) que guardan una relación directa con la lesión, como una prensa, una máquina, un martillo, una escalera, una pared, entre otros.

2- La parte del agente se refiere aquella que está directamente asociado con la lesión, como el piso de la escalera, el acceso a la pared, el pie de la mesa, entre otros.

3- La situación insegura se refiere a la condición física o mecánica que existe en el local, la máquina, el equipamiento o la instalación, que provoca que ocurra el accidente, como

Un piso mojado, una maquina sin protección, instalación eléctrica con cables pelados, entre otros. Chiavenato I Gestion del talento 2002 págs (397, 401)

3.2 Riesgo potencial.

Peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestro, que a su vez ,sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismo.

- **Accidente de trabajo.**

Un accidente laboral es aquel que le sucede a una persona durante su jornada laboral o en el trayecto de casa al trabajo y viceversa, la legislación también determina que es toda lesión corporal que un trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (Alvares, 2015)

- **Enfermedad profesional.**

Es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que se está organizado. instituto nacional de seguridad e higiene laboral.

- **La Evaluación de riesgos.**

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

- **Fases en la evaluación de riesgos.**

1. Preparación.

En esta fase se deben recoger y analizar los antecedentes y datos necesarios sobre los puestos de trabajo a evaluar. Habrá que preparar un plan de acción, incluyendo una serie de medidas de las que podemos destacar las siguientes:

- 1- Decidir quiénes han de realizar la evaluación y organizar como ha de llevarse a término (procedimientos, plazos, comunicación a los puestos afectados y mandos correspondientes, entre otros).
- 2- Proporcionar a los evaluadores toda la información y medios necesarios para efectuar correctamente esta actividad (metodología de evaluación, elementos peligrosos, materiales, equipos, tecnología, organización del trabajo, frecuencia y duración de la exposición, entre otros).
- 3- Definir los mecanismos de control a seguir con los que se pretenden evaluar la eficacia de esta actividad preventiva (cumplimiento del procedimiento

establecido, ejecución de compromisos adquiridos en la resolución de deficiencias, entre otros)

2. Ejecución.

La ejecución de la evaluación requiere analizar sistemáticamente todos los aspectos del trabajo desde las actividades habituales a aquellas que son ocasionales o incluso anormales pero que pueden acontecer.

Aplicando los criterios de evaluación que el procedimiento establezca, en la evaluación es necesario analizar:

- 1-Los aspectos materiales de las instalaciones, maquinas, equipos y herramientas
- 2-El entorno del lugar de trabajo.
- 3-El comportamiento humano en la ejecución de las tareas.
- 4-Los aspectos relativos a la gestión y organización del trabajo.
- 5-El funcionamiento correcto de los sistemas de control de los riesgos.

3. Registro

Al finalizar el trabajo de evaluación en los puestos de trabajo, habrá que registrar y recoger documentalmente lo observado, contrastando resultados cuando se estime oportuno. En todos aquellos puestos de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de adoptar o controlar alguna medida preventiva, deberán quedar recogidos documentalmente los siguientes datos:

- 1-La identificación del puesto de trabajo.
- 2-Los riesgos existentes o potenciales.
- 3-La relación de trabajadores afectados.

4-El resultado de la evaluación.

5-Las medidas preventivas procedentes.

6-La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación exigibles y aplicados.

7-Técnico responsable de la evaluación y competencia profesional para tal actividad.

8-Los registros de la evaluación estarán a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral competente.

4. Control

Tras la evaluación, se deberá programar, organizar y controlar la aplicación de las medidas de prevención y protección, con el fin de asegurar el mantenimiento de su eficacia en el tiempo y el control efectivo de los riesgos.

El método de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre los resultados. Incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.

A falta de un método de evaluación de riesgos normalizado se deberá escoger el método o los métodos más adecuados a las características de la empresa dentro de la variedad de metodologías existentes en el mercado, pudiendo incluso elaborar un método propio de evaluación de riesgos. Sin embargo, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo)

3.3 Ley general de higiene y seguridad del trabajo.

Ley Nº 618

La Constitución Política de la Republica de Nicaragua reconoce el Derecho de los Trabajadores a Condiciones de trabajo que les aseguren en especial la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de riesgos laboral para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.

La presente Ley se ha creado para seguridad del trabajador mejorando sus condiciones de trabajo y crear un ambiente laboral agradable donde el colaborador se pueda desempeñar de manera eficiente.

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad deberá cumplir con ciertas actividades:

1. Apoyar técnicamente y colaborar en la elaboración y aprobación de las normativas resoluciones en materia de higiene y seguridad.
2. Desarrollar actividades de promoción, divulgación de la prevención y capacitación de riesgos laborales.
3. Brindar apoyo asesoramiento técnico en la elaboración y desarrollo de instructivos y procedimientos de actuación en la prevención de riesgos laborales.
4. Promover y desarrollar Programas de investigación y aplicación de métodos de prevención.
5. Crear su propio reglamento de funcionamiento interno del consejo.

Obligaciones del empleador.

1. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales.
2. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores.
3. Los trabajadores tiene derecho a conocer y obtener información relacionada con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.
4. Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgo laboral específico de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable.
5. Constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente ley.
6. Analizar las posibles situaciones de emergencias y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores
7. Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección personal específico, según el riesgo de trabajo que realicen, darles mantenimiento, relación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.
8. Se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y personas capacitadas en brindar primeros auxilios, según lo dispongan en su respectiva norma.

Obligaciones de los trabajadores.

1. Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, la de su compañero de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitado por el empleador de acuerdo a las instrucciones recibidas de este.
3. Asistir en eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque la parte empleadora, la organización sindical, Instituto Nicaragüense de seguridad social, el Ministerio del trabajo entre otros.

Los empleadores o sus representantes están en la obligación de elaborar Reglamentos Técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en lugares de trabajo.

Deberán señalizarse adecuadamente, en la forma establecida en la presente Ley

1. Las vías y salidas de evacuación.
2. Las vías de circulación en la que la señalización sea necesaria por motivos de seguridad.
3. Los equipos de extinción de incendios; y los equipos locales de primeros auxilios.
4. El empleador debe coordinar con los bomberos para elaborar un Plan de Emergencia de la empresa cuya implementación y desarrollo será su responsabilidad.
5. Los centros de trabajos deben estar provistos de equipos suficientes y adecuados para la extinción de incendios.

Ergonomía industrial.

1. Diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea.
2. que va realizar a fin de que esta se lleve a cabo cómodamente.
3. Si el trabajo, se va realizar sentado, se va tomar en cuenta: las siguientes directrices ergonómicas.
4. El trabajador tiene que poder llegar a todo su trabajo sin alargar excesivamente los brazos ni girarse innecesariamente.
5. La posición correcta es aquella en que la persona este sentada recta frente a la maquina
6. La mesa y la silla de trabajo debe estar diseñada de manera que la superficie de trabajo se encuentre aproximadamente al nivel de los codos.
7. De ser posible, debe haber algún tipo de soporte ajustable para los codos, los antebrazos las manos y la espalda
8. En caso que el trabajo se realice de pie se debe facilitar al trabajador una silla o taburete para que pueda sentarse a intervalos periódicos.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, llevará un registro de las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, analizando su comportamiento para elaborar políticas de prevención; haciéndolo del conocimiento de los empleados y las organizaciones sindicales.

3.4 Desempeño laboral.

Concepto.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación respecto a la manera que cumple sus actividades y las personas que tiene a su cargo la dirección de las labores de otros empleados tienen que evaluar el desempeño individual para reducir las acciones que han de tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o el

supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede a lo esperado debe alentarse. Werther Jr W. B. & Keith Recursos Humanos, (2000) pág. 295

Aplicación de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos:

- **Proceso de admisión de personas:**

La evaluación de desempeño sirve de insumo al inventario de habilidades a la planeación de recursos humanos, es la base de información para el reclutamiento y selección, al indicar las características y actitudes adecuadas de los nuevos empleados que serán exigidas en el futuro, en el resultado final de sus unidades y negocios.

- **Procesos de aplicación de personas:** proporciona información sobre como integran e identifican con sus cargos y tareas.

1. Proceso de compensación de personas: indican si las personas son motivadas y recompensadas por la organización. Ayudan a la organización a decidir quién debe recibir recompensas (aumentos de salario y ascensos), o a decidir quién debe ser separado de la organización. En suma deben estimular la iniciativa, desarrollar el sentido de responsabilidad y apoyar el deseo de trabajar mejor.

2. Procesos de desarrollo de personas: indica las fortalezas y debilidades de cada persona, cuales colaboradores necesitan entrenamiento y los resultados de los programas de entrenamiento. Facilitar la relación de asesoría entre el colaborador y el superior, y estimula a los gerentes observar el comportamiento de los subordinados para ayudar a mejorarlo.

3. Procesos de mantenimiento de personas: indica el desempeño y los resultados alcanzados por las personas.

4. Procesos de monitoreo de personas: proporcionan retroalimentación a las personas sobre su desempeño y potencialidad de desarrollo. La evaluación es la base para todo análisis de asuntos de trabajo entre superior y subordinados. Proporciona interacción que facilita la comprensión entre las partes involucradas, Además la evaluación puede servir de herramienta para evaluar el programa de recursos humanos. (Chiavenato I. , Gestion del Talento Humano, 2002, pág. 218)

- **Evaluación del desempeño.**

La evaluación de desempeño intenta alcanzar diversos objetivos intermedios:

- 1- Adecuación del individuo al cargo.
 - 2- Entrenamiento.
 - 3- Promociones.
 - 4- Incentivo salarial por buen desempeño.
 - 5- Mejoramiento de las relaciones humanas entre supervisor y subordinado.
 - 6- Auto perfeccionamiento del empleado.
 - 7- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos.
 - 8- Estimación del potencial de desarrollo de los recursos humanos.
 - 9- Estímulo a la mayor productividad.
 - 10- Oportunidad de reconocimiento de los patrones de desempeño de la empresa.
 - 11- Retroalimentación de información al propio individuo evaluado.
- . Dessler Administracion de personal (2001) pág. 322

- **Ventajas de la evaluación del desempeño:**

1- Mejora el desempeño: el gerente y el especialista de personal realizan acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.

2- Políticas de compensación: ayudan a las personas que toman decisiones a tomar quien debe de recibir que tasas de aumento, mediante la evaluación del desempeño.

3- Decisiones de ubicación: a menudo las promociones son un reconocimiento del desempeño.

4- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar al empleado. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede señalar la presencia de un potencial latente que aún no se aprovecha.

5- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

6- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar que existe errores en la información de análisis de puestos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal. Al confiar en información que no es precisa pueden tomarse decisiones inadecuadas de contratación, capacitación.

7- Errores en el diseño del puesto: las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

8- Desafíos externos: como la familia, la salud, las finanzas. Si estos aparecen es factible que el departamento del personal presente ayuda. Werther Jr W. B. & Keith Recursos Humanos (2000) pág. 296)

- **Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño.**

1- Permitir condiciones de medición del potencial humano.

2- Convertir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente

- 2- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta los objetivos empresariales y los individuales.

- **Pasos para evaluar el desempeño.**

La evaluación del desempeño es un proceso de tres pasos:

1- Definir el trabajo: es cerciorarse de que usted y su subordinado están de acuerdo en cuanto a las obligaciones de este y las normas del trabajo.

2- Evaluar el desempeño: significa comparar el desempeño real de sus subordinados con las normas establecidas.

3- Presentar la evaluación al empleado: por lo general requiere de una o varias sesiones para presentar retroalimentación al empleado, y en ellas, se analiza el desempeño y el avance del subordinado, y se hacen planes para el desarrollo que pudiera necesitar. Dessler Administracion de Personal (2001) pág. 322

- **Técnicas para evaluar el desempeño.**

1- Escalas de puntuación.

Es donde el evaluador debe conceder una evaluación subjetiva al desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto, la evaluación se basa únicamente en la opinión de la persona que confiere la evaluación. En muchos casos, varios de los aspectos a evaluar pueden resultar no directamente relevantes para el puesto, se conceden valores numéricos a cada punto, a fin de permitir la obtención de varios cálculos.

2- Escala de verificación.

Este método requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desempeño del empleado y sus características, en este caso también el evaluador suele ser el supervisor inmediato, e independientemente de su opinión y a veces sin su conocimiento, el departamento de personal asigna

puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación, de acuerdo con la importancia de cada uno, a esto se le denomina lista de verificación con valores, los que permiten la cuantificación, para obtener puntuaciones totales.

3-Las escalas de calificación conductual.

Estas utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos, con este método se logra en mayor medida la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad a partir de descripciones aceptables e inaceptables del desempeño, de otros empleados y los supervisores, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño.

Métodos de verificación de campo.

En este método un representante del departamento de personal participa en las puntuaciones que realizan los supervisores a los empleados, donde este solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato, seguido a esto el experto prepara una evaluación según la información recibida y luego la envía al supervisor para que este la verifique canalice y discuta primero con el experto y luego con el evaluado. Morales Gutierrez (2002)

- **Beneficios de la evaluación del desempeño.**

Por lo general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la empresa, y la comunidad

1. Beneficios para el jefe.

1. Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación, y sobre todo, contando con un sistema de evaluación capaz de neutralizar la subjetividad.
2. Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

3. Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y que mediante este sistema puedan conocer cómo es su comportamiento.

2. Beneficios para el subordinado.

1. Conocer las reglas del juego es decir su comportamiento y desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
2. Conoce cuales son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
3. Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento y capacitación) y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta a mayor esmero, mayor atención al trabajo).
4. Autoevaluar y autocriticar su desarrollo y autocontrol.

3. Beneficios para la empresa.

- 1- Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- 2- Puede identificar los empleados que necesitan actualización perfeccionamiento en determinar áreas de actividad, y seleccionar los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- 3- Puede dar más dinámica a su política de recursos humanos ofreciendo oportunidad a los empleados (no solo de ascenso sino de progreso y desarrollo personal) estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo Chiavenato I. Recursos Humanos (2000) págs. 365,36

• Desafíos de la evaluación del desempeño.

1. Elementos legales: para ser ética y legalmente aceptable los sistemas de evaluación del desempeño debe partir de bases objetivas de medición de labores y resultados. No introduciendo elementos no transparentes.

2. Prejuicios del evaluador:

1- Elementos subjetivos: cuando el evaluador permite que sus percepciones y opiniones personales sobre el evaluado interfieran en su juicio pueden introducirse elementos que distorsionen el proceso, estos elementos pueden ser favorables o desfavorable para el empleado.

2- Error por tendencia al promedio: en muchas ocasiones los departamentos de personal alientan estas fuentes de errores cuando piden información adicional respecto a puntuaciones muy altas o muy bajas. Ocultando los problemas de los que no alcanzan los niveles exigidos y perjudican a las personas que han llevado un desempeño sobresaliente.

3- Permisibilidad e inflexibilidad: determinados por factores psicológicos, los evaluadores son movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad o de imponer un alto grado de respeto y distancia. En algunos casos existen casos que el

Evaluador juzga antes de empezar a efectuar su tarea. El peligro de ambas distorsiones se incrementa cuando los estándares de desempeño son vagos y mal delineados.

4- Elementos culturales: los evaluadores juzgan a los otros grupos, es probable que el evaluador tienda a aplicar las normas específicas de su propia cultura. Werther Jr W. B. & Keith (1996) págs. 302,303,304)

IV HIPÓTESIS.

4.1 Planteamiento de la Hipótesis.

Con la implementación de las normas de higiene y seguridad laboral mayor desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica TACASA S.A.

- **Variable Independiente:** Higiene y seguridad laboral.
- **Variable dependiente:** Desempeño laboral

V. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Información	Técnicas
Higiene y seguridad laboral	La higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y entorno físico donde las desempeña.	Programa de higiene laboral	1-Entorno físico. 2-Entorno psicológico. 3-Ergonomía	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta,
		Entorno laboral saludable.	1-Ambiente puro 2-Evitar olores o toxinas. 3-Entorno sin humo de tabaco. 4-Ductos limpios y secos. 5-Quejas del personal	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Etapas de seguridad	1-Sistema de indicadores y estadísticas de accidentes. 2-Implatación de sistema de información. 3-Formulación de reglas. 4-Recompensa a gerentes	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Clasificación de accidentes	1-Sin separación. 2-Con separación. 3-Incapacidad temporal. 4-Parcial permanente. 5-Permanente total. 6-Muerte.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Información	Técnicas
Higiene y seguridad laboral	La higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y entorno físico donde las desempeña.	Accidente de trabajo	Heridas Fracturas Quemaduras	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Fases en la evaluación de riesgos.	1.Preparacion 2-Ejecucion. 3-Registro. 4-Control	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.	Aplicación de la evaluación del desempeño	1-Colocar a las personas. 2- Recompensar 3-Desarrollar 4-Detener	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Evaluación del desempeño	1-Adecuación del individuo al cargo 2-Entrenamiento 3-Insentivo salarial 4-Estimulo de la mayor productividad.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Información	Técnicas / Instrumentos
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.	Ventajas	1-Mejora el desempeño. 2-Compensación. 3-Ubicación. 4-Capacitación 5-Planificación. 6-Error en diseño de puesto. 7-Desafíos externos.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Objetivo fundamental	1-Medición del potencial humano. 2-Crecimiento.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Pasos para evaluar el desempeño	1-Definir el trabajo 2-Evaluar el desempeño. 3-Presentar evaluación al empleado.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Técnicas para evaluar el desempeño	1-Escala de puntuación. 2-Verificación 3-Selección 4-Calificación 5-Verificación de campo.	1-Gerente 2-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Encuesta
		Beneficios	1-Jefe 2-Subordinados 3-Empresa.	1-Jefe de producción 3-Obreros	1-Entrevista 2-Entrevista
		Desafíos de la evaluación del desempeño	1-Elementos legales. 2-Prejuicios del evaluador.	1-Gerente	1-Entrevista 2-Entrevista

VI. DISEÑO METODOLÓGICO.

6.1 Tipo de investigación.

La investigación mixta es el complemento natural de la investigación tradicional cualitativa y cuantitativa. Los métodos de investigación mixta ofrecen una gran promesa para la práctica de la investigación. La investigación mixta es formalmente definida aquí como la búsqueda donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos Metodo de invetigacion mixto (2013)

El enfoque mixto de la investigación implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

La finalidad de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de investigación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales Hernández Fernández y Baptista (2010)

Se considera que la investigación es mixta ya que se están vinculando metodología cuantitativa y metodología cualitativa, donde en la cuantitativa se está midiendo el desempeño de los trabajadores y en lo que es cualitativa se está identificando la incidencia de higiene y seguridad de cómo esta pueda influir en el desempeño laboral de manera positiva o quizá negativa a la empresa, así mismo se le está proponiendo a la empresa alternativas para actualizar los reglamentos involucrados en higiene y seguridad laboral según la normativa de la ley

6.2 Universo de estudio.

El universo de esta investigación lo constituye los 36 trabajadores de la fábrica TACASA S.A distribuido en: Tres en oficina, revisador, producción, empaque, despalillo ubicada en la ciudad de Estelí. TACASA es una empresa dedicada a la producción de puros.

6.2.1 Breve caracterización.

Tabacalera Carlos Sánchez, (TACASA S.A) tiene 3 años de existir en el mercado de zona franca, se encuentra ubicada en la ciudad de Estelí carretera norte panamericana kilómetro 151, costado Noroeste del edificio casa pellas, es una empresa dedicada a la elaboración y exportación de puros a México y Estados Unidos

Cuenta con diferentes áreas: pilones, despalillo, rezago, producción, empaque, y área de oficina. Conformada por 36 colaboradores divididos en las distintas áreas antes mencionadas.

Las fabricas tabacaleras representan una fuente de ingreso en la economía de Nicaragua, siendo esta pionera de trabajo para la población de Estelí y Municipios aledaños como: Condega, La Concordia, La Trinidad, Santa Cruz, entre otros.

6.3 Muestra.

6.3.1 Tipo de muestra.

Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de probabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño no tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

6.4 Técnica de recolección de datos.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación se hará uso de los siguientes instrumentos:

6.4.1 Entrevista

Es un método que sirve para recabar información, y que adopta la forma de una conversación entre al menos dos personas. Un entrevistador y un entrevistado Escobar (2014)

6.4.2 Encuesta

Es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realiza sobre una muestra de sujeto, representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre características objetivas y subjetivas de la población. Recursos Humanos (2002)

6.4.3 Guia de observacion

Es un documento que permite encausar la accion de observar ciertos fenomenos. Esta guia, ,por lo general se estructura a traves de columnas que favorecen la organización de los datos recogidos.

6.4.4 Censo

Se utilizará el censo ya que debido que es una población pequeña donde se sabe que todos los trabajadores de la fábrica TACASA S.A serán encuestados

El muestreo aleatorio simple es aquel muestreo donde se observa que las personas son independientes realizado en una población pequeña. whonnacott (1989).

6.5 Etapas de la investigación.

6.5.1 Etapa 1: Investigación Documental

En la primera etapa comprendida entre el 28 de Marzo y el 07 de Junio del año 2016, se recopiló información mediante la visita en diversas fuentes, entre ellas: información en la fábrica TACASA S.A. brindada por Lic. Arlen Arguello, consultas de libros en internet, visitas de páginas web, consultas de libros y tesis en la Biblioteca Urania Zelaya (FAREM-Esteli).

6.5.2 Etapa 2: Elaboración de instrumentos

Para la elaboración de técnicas de recolección de datos se tomó en cuenta los objetivos específicos de la investigación y los indicadores identificados en el cuadro de Operacionalización por variables. La guía de entrevista y encuestas se elaboró el 05 de julio de año 2016.

6.5.3 Etapa 3: Trabajo de campo.

El trabajo de campo consistió en solicitar la participación de los trabajadores de la empresa y se les explicó el objetivo de la investigación. Se aplicó entrevistas a Lic. Arlen Arguello y Jefe de producción, también se aplicó encuestas a los 34 colaboradores en el área de producción, empaque, despalillo, rezago y pilones. Este proceso se llevó a cabo en un periodo determinado del 11 y 12 de julio del 2016.

6.5.4 Etapa 4: Elaboración del informe final.

Se redactó analizando los datos obtenidos mediante la aplicación de entrevistas y encuestas cumpliendo de este modo con los objetivos específicos de la investigación.

Para realizar el informe se tomó en cuenta la guía orientada por la Universidad para la presentación de trabajo de seminario de graduación.

VII. RESULTADOS

7.1 Generalidades de la empresa

- **Misión**

Utilizar la mejor materia prima y material para el mejor funcionamiento laboral del personal para la realización de nuestros tabacos, así como mantener y mejorar día a día la calidad de nuestro producto.

- **Visión**

Crecer y expandir nuestro mercado para convertirnos en una de las empresas Tabacaleras con mayor influencia en las exportaciones de puros a mercados internacionales.

7.2 Valores de la empresa:

Respeto y confianza: mantener el respeto entre el personal como un medio de crear un ambiente laboral agradable entre los mismos; así como la confianza a los empleados lo cual permite un buen funcionamiento de la institución donde cabe mencionar que la mayoría manejan grandes cantidades de materia prima y los productos terminados por lo que la confianza brindada a los trabajadores se sustenta con la honradez que ellos mantienen dentro de la empresa.

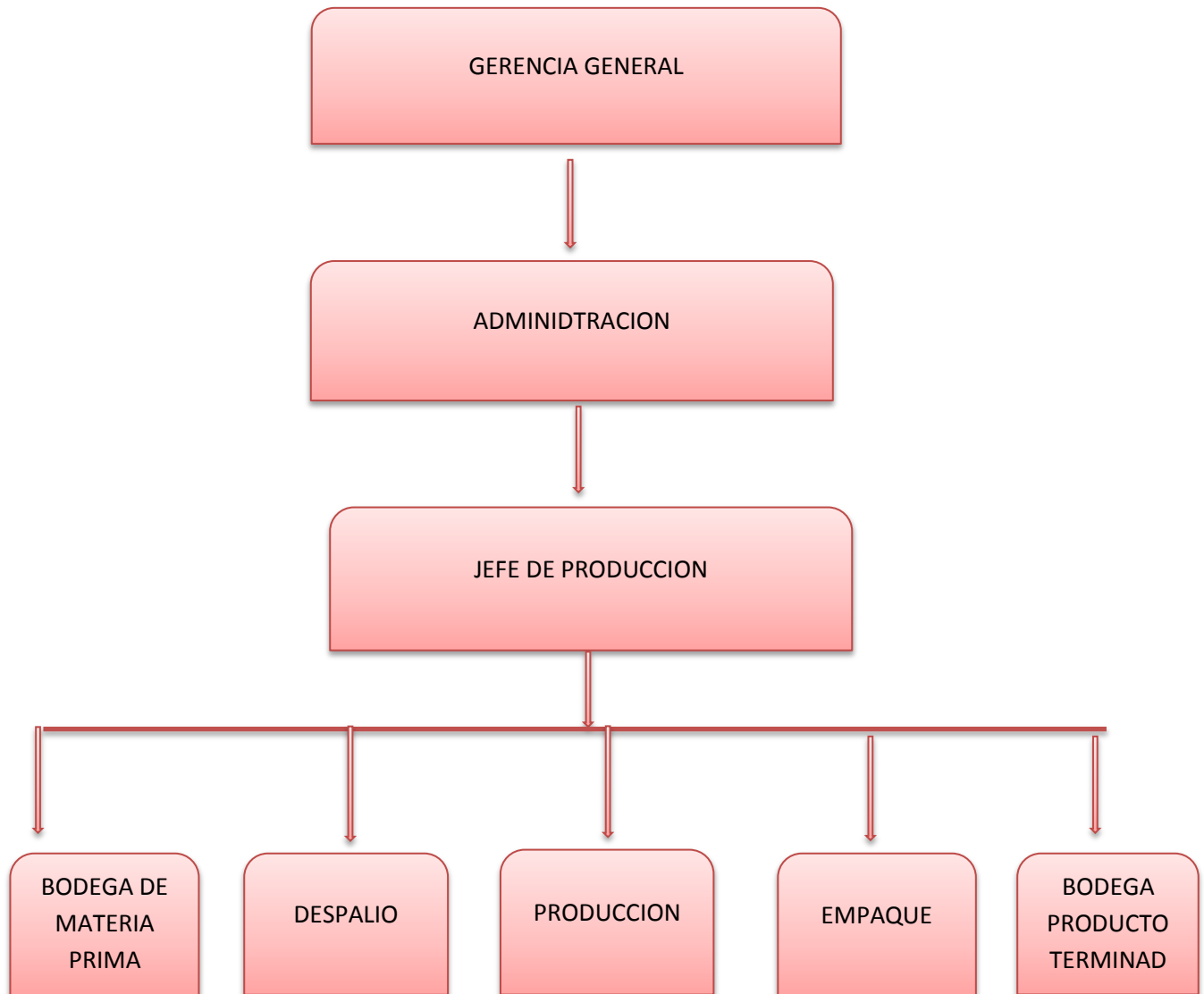
Trabajo en equipo: Mantener el trabajo en equipo entre las diferentes áreas con el fin de solidificar nuestras funciones y mejorar cada día, aportando cada quien sus opiniones su trabajo y su dedicación.

Responsabilidad social: El trabajar de una manera responsable en el mercado nos habrá puertas para las mejores oportunidades en el mercado de las exportaciones, por lo cual la empresa le da oportunidades a personas con capacidades diferentes y la sociedad en general para contribuir con el desarrollo.

Espíritu de innovación y liderazgo: Como una forma de motivar a todo nuestro personal a ser cada día más eficiente en sus labores, se realizan pequeñas actividades innovadoras que marcan la diferencia de nuestra fábrica con la competencia

7.3 Organigrama de la empresa.

Tabacalera Carlos Sánchez, TACASA S.A



Elaboración fuente TACASA S.A

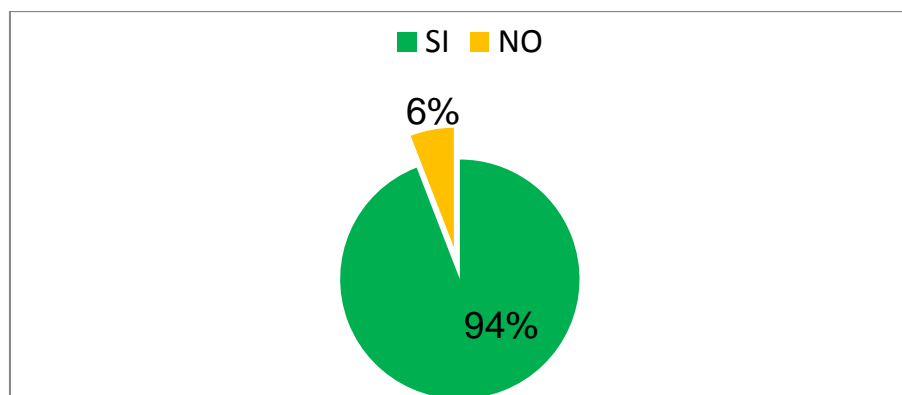
Objetivo N° 1.

Principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TACASA S.A.

En este objetivo se abordan los siguientes indicadores, entorno físico, entorno psicológico, entorno ergonómico y equipo de protección personal.

Entorno físico: es todo aquello que existe a su alrededor, alrededor de tu habitar, de tu vivienda, tu ciudad, tu país, tu trabajo, la gente que lo compone, la naturaleza que nos rodea. Eslava Arnao gestiopolis (2009)

Gráfico N° 1. Satisfacción del entorno físico.



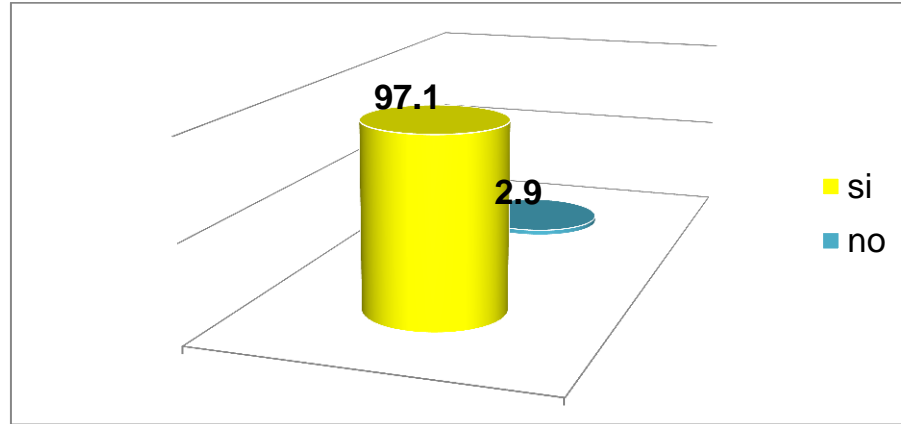
Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, en el gráfico N°.1, el total del personal encuestado, el 94% consideran que el entorno físico que la empresa brinda, es seguro y un 6% respondieron que no cuentan con las instalaciones adecuadas para ejercer su trabajo.

La mayor cantidad de los colaboradores manifiestan que la empresa cuenta con la instalación adecuada para laborar, sin embargo observamos que la empresa no tiene el espacio suficiente para la clasificación de las distintas áreas de trabajo.

Entorno psicológico: es el que incluye los sentimientos, las emociones, pensamientos etc. se refiere a lo material a lo ambiental físico el entorno donde se encuentran las personas o el lugar. Paz (2007)

Gráfico N°.2. El entorno psicológico de la empresa.



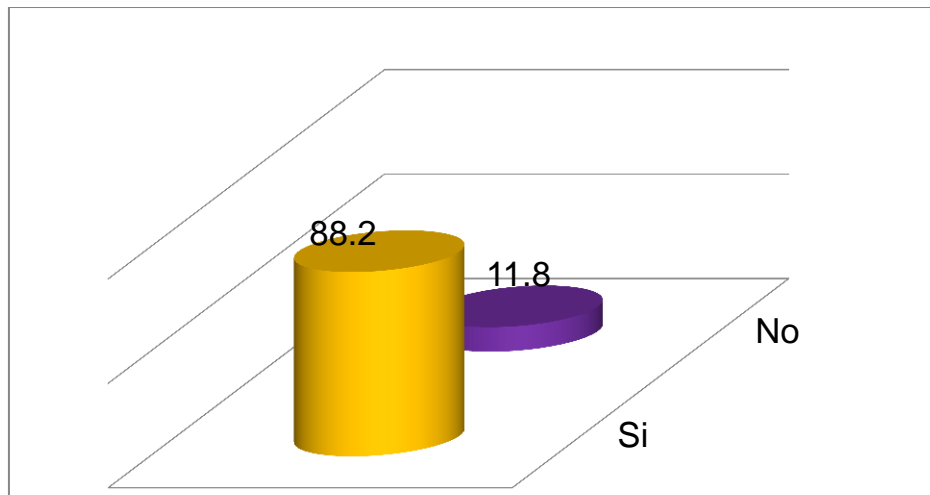
Fuente: Elaboración propia

Según gráfico N°.2, de acuerdo por información brindada por colaboradores un 97.1% respondieron que el entorno psicológico en que se encuentran es agradable y un 2.9% opinaron que en la empresa no se encuentran conforme con el trato por parte de sus superiores.

En la empresa TACASA existe buenas relaciones entre subordinado y supervisor por lo que hay comunicación efectiva entre ellos.

Entorno ergonómico: la ergonomía es la disciplina que busca maximizar el sistema de variables interdependientes hombre puesto de trabajo, ambiente laboral y organización mediante diseños constantes de dichos sistemas. Escat Cortes (2004)

Gráfico N°.3. Entorno ergonómico.



Fuente: Elaboración propia.

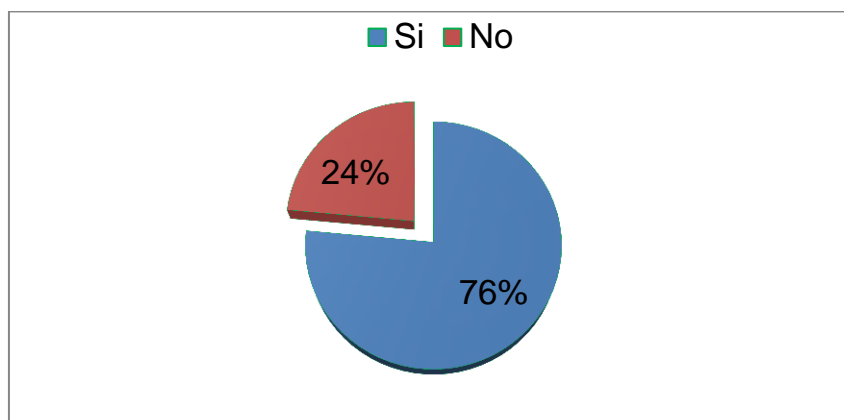
Por consiguiente; en la gráfica N°.3, la información que proporcionaron los trabajadores nos dice que un 88.2% están conforme con el entorno ergonómico que la empresa les genera, mientras que un 11.8% aseguraron no estar satisfecho.

Mediante, entrevista realizada a gerente la empresa cuenta con los puestos de trabajo adecuada a las diferentes áreas de los colaboradores.

Se observó que la empresa si cumple con proporcionar el puesto de trabajo adecuado contando con espacio entre trabajadores y sillas aptas al área laboral de los colaboradores, evitando así posibles accidentes y enfermedades.

Equipo de protección personal: los equipos de protección personal requeridos en la sección de trabajo, es preciso que antes de entregárselos se desarrolle una capacitación que tienda a generar la sensibilización y la conciencia necesaria en empleado para lograr con mayor facilidad y grado de compromiso la aceptación de los mismos y la adaptación a los mismos. Naranjo A. (2007)

Gráfico N°. 26 Equipo de trabajo brindado por la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Al observar, el gráfico N°.26, el total de datos presentados el 76% de los colaboradores afirman que si les han brindado el equipo adecuado que se necesita para desempeñar su labor en cambio un 24% respondieron que no han adquirido ningún tipo de equipo.

Según gerente y jefe de producción la empresa si brinda el equipo de protección pero no todos los colaboradores hacen uso de estos.

Como se puede observar la empresa no brinda el equipo que el personal necesita para laboral como: gabachas, gorros, mascarillas, y fajones.

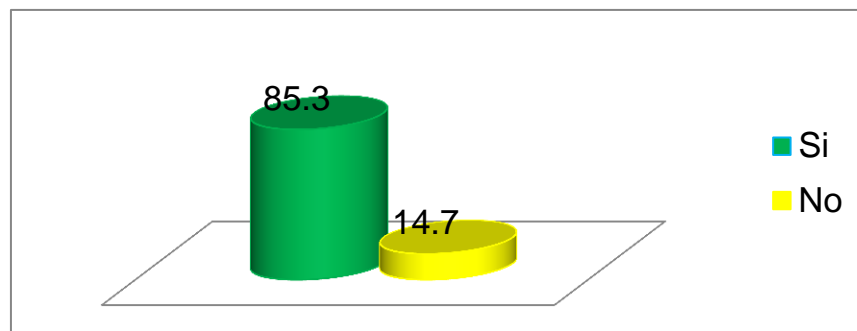
Objetivo N° 2

Identificar los riesgos potenciales que afecten al personal dentro de las instalaciones de la fábrica TACASA S.A.

A Continuación se muestran los siguientes indicadores que dan respuesta al presente objetivo, condiciones laborales, salud ocupacional, entorno laboral, seguridad en el trabajo, señalizaciones, accidentes sin separación, accidente con separación, incapacidad parcial, riesgos potenciales, intoxicación, motivación y políticas de compensación.

Condiciones laborales: establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños, una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o de mayor edad de lo establecido. Marquez Perez , 2002

Gráfico N°.4 Condiciones de infraestructura.



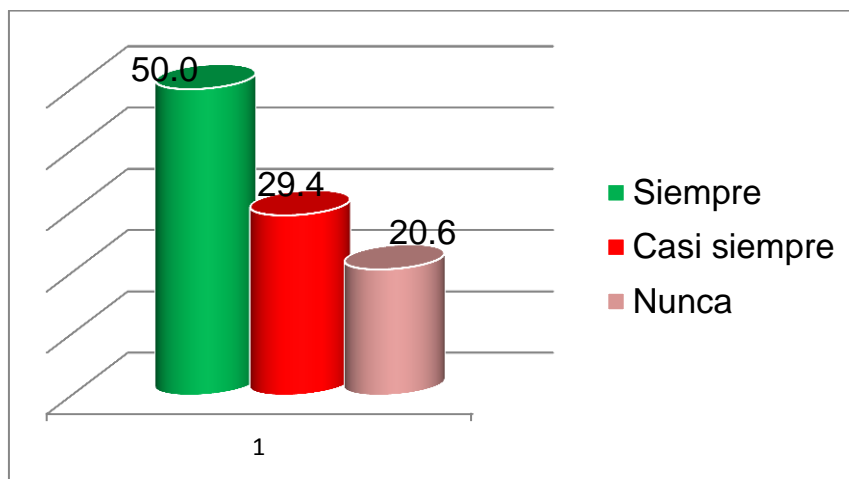
Fuente: Elaboración propia

Mediante gráfico N°.4, determina que el 85.3% de los colaboradores consideran que las condiciones laborales, que la empresa presta son adecuadas para desempeñar su trabajo, mientras que un 14.7% opinaron que no son las mejores y que deberían adecuarlas a las necesidades del área.

Según entrevista aplicada a gerente y jefe de producción, suelen manifestar que si son aptas las condiciones. Mas sin embargo el criterio propio no, ya que hace falta ventilación en las áreas de trabajo.

Salud ocupacional: es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en su sitio de trabajo. Zuñiga Castañeda (2004)

Gráfico N°.5. Entorno laboral saludable



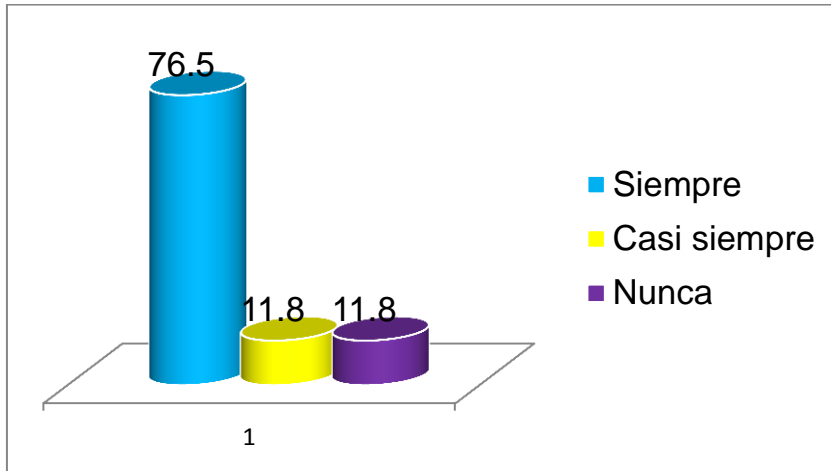
Fuente: Elaboración propia

Al observar, el gráfico N°.5, conforme a encuestas realizadas el 50% de los colaboradores consideran que siempre se encuentra en un entorno saludable, mientras tanto 29.4% casi siempre y un 20.6% opinaron que nunca están en un ambiente saludable.

Según, lo que observamos en la empresa, si cuenta con las condiciones de higiene adecuadas para que el colaborador se encuentre en un espacio limpio y saludable para desempeñar su labor.

Entorno laboral: esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivo, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente por lo tanto está conformado por diversas condiciones, tanto físicas, como sociales, culturales y económicas. Peralta (2002)

Gráfico N°.6. Entorno laboral



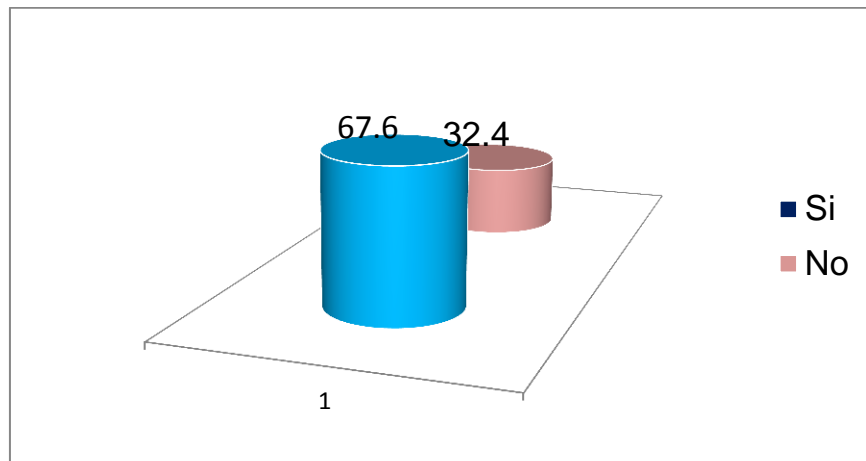
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico N°.6, la información recabada mediante encuesta un 76.5% respondieron que en el área donde están ubicados siempre están aislados de humo de tabaco, un 11.8% casi siempre, mientras que un 11.8% aseguraron que nunca y están propenso a humo de tabaco.

Observando el gráfico podemos darnos cuenta que no en toda las áreas se encuentran aislados de humo de tabaco, en ocasiones se tiene que fumar puros para verificar que el sabor del puro es el que se requiere.

Seguridad en el trabajo: es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas. Chiavenato I Gestion del Talento Humano (2002) pág. 397

Gráfico N°.8 Medidas de seguridad en la empresa



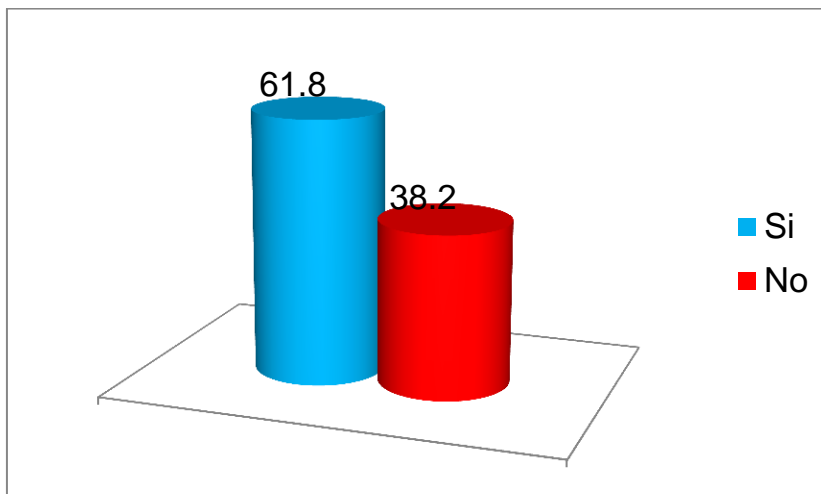
Fuente: Elaboración propia

Según, gráfico N°.8, mediante encuesta realizadas el 67.6% de encuestados respondieron que la empresa cuenta con medidas de seguridad bien establecidas para la prevención de accidentes, sin embargo el 32.4% afirmaron que se necesita un plan de prevención para mitigar los riesgos a los que están expuestos los colaboradores.

TACASA, no cuenta con las medidas técnicas necesarias para evitar accidentes por lo que esta no cuenta con señalizaciones que le indiquen al trabajador la acción a seguir ante un sismo.

Señalizaciones: se entiende que es el conjunto de estímulos que condicionan la actualización de aquel que los recibe frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar. Más concretamente señalización de seguridad es aquella que suministra una indicación relativa a la seguridad de personas o bienes. Aguilera Vega (2009)

Gráfico N°.9 Señalización en la empresa.



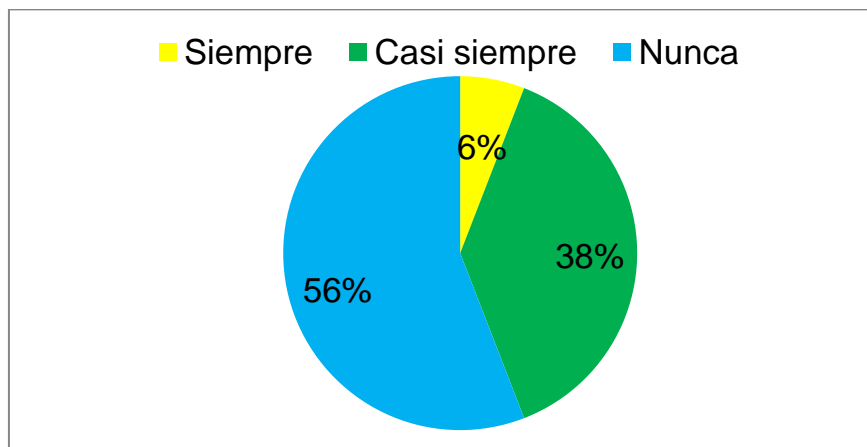
Elaboración fuente propia

Podemos observar, que en el gráfico N°.9, muestra que un 61.8% opinan que la empresa cuenta con señalización o rutas de evacuación y un 38.2% dicen que las señales no están visibles para ellos.

De acuerdo, a entrevista realizada ha gerente dice que las señalizaciones no son necesarias por lo que en la empresa no hay áreas de riesgos mientras que el jefe de producción opina que si son importantes aunque en la empresa solo hay una señal de salida.

Accidentes sin separación: después del accidente, la persona sigue trabajando sin secuela alguna ni perjuicio considerable. Este tipo de accidente no provoca separación del trabajo. Chiavenato I Gestion del Talento Humano (2002 pág). 397

Gráfico N°.13 Accidente sin separación



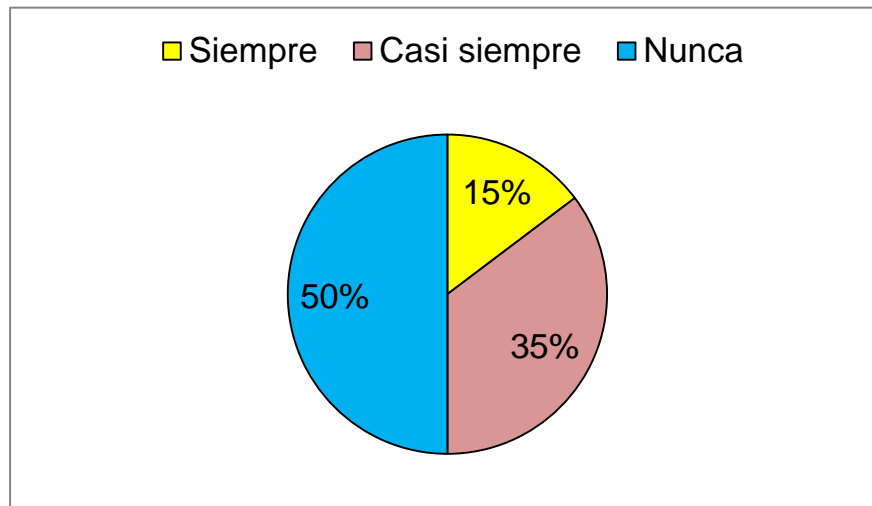
Fuente: Elaboración propia

Al observar, gráfico N°.13, a través de información otorgada por colaboradores el 6% afirmaron que siempre se dan accidentes sin separación es decir que el colaborador sigue trabajando sin secuela alguna ni perjuicio a su salud, sin embargo el 38% opinaron que se dan de forma regular y un 56% aseguraron que en la empresa nunca se ha dado este tipo de accidente.

Según información adquirida mediante encuesta la mayor cantidad de colaboradores aseguraron que nunca se ha dado accidente sin separación mientras que un 38% dice que se da de manera regular.

Accidente con separación: es el accidente que provoca una separación de la persona de su trabajo se clasifica como: Incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente, incapacidad permanente total y muerte. Chiavenato I Gestion del Talento Humano (2002,) pág. 397

Gráfico N°.14 Accidentes con separación



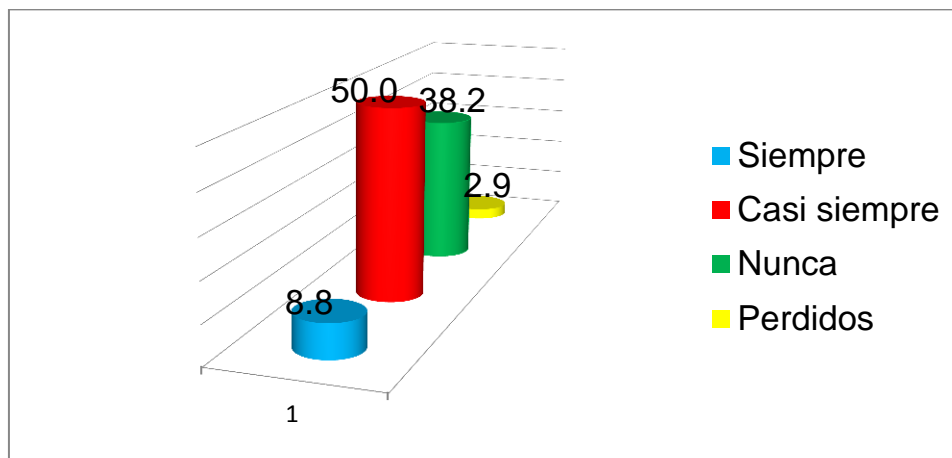
Fuente: Elaboración propia

Según, gráfico N°.14, mediante encuesta realizadas a colaboradores de TACASA el 15% respondieron que siempre se dan accidentes de separación es decir que el trabajador tiene que abandonar el trabajo y guardar reposo debido a un accidente laboral, en cambio un 35% opinaron que casi siempre y un 50% aseguraron que nunca se da este tipo de accidentes.

Con relación a los accidentes con separación en la empresa son pocos los casos que se han presentado donde el trabajador ha tenido que abandonar su labor de tres días a un mes.

Incapacidad parcial: la capacidad parcial es aquella que provoca al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal o en su profesión habitual. Esta disminución no permite ejercer de la misma manera sus tareas. Gomez (2006)

Gráfico N°.15. Accidentes parciales en la empresa



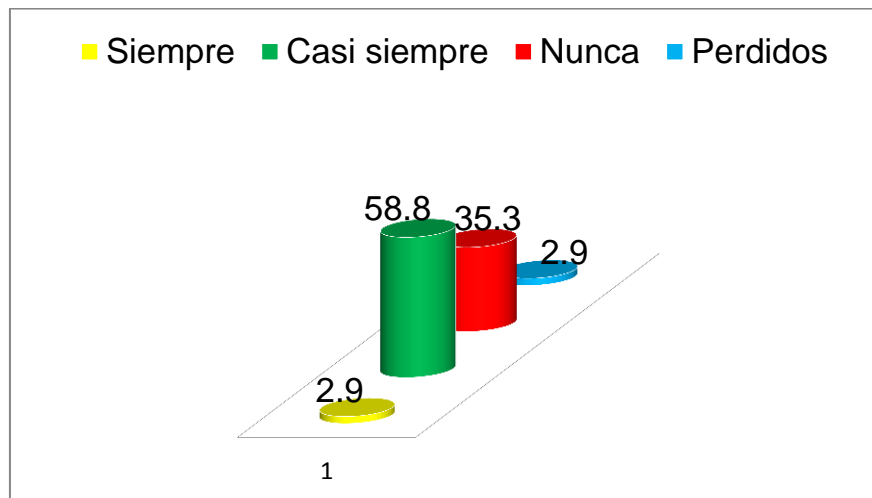
Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente; el gráfico N°.15, presenta los resultados de la encuesta respecto a accidentes parciales donde un 8.8% de los encuestados opinan que siempre se dan accidentes y que el trabajador amerita guardar reposo en cambio un 50% señala que casi siempre se presentan estos casos donde el perjudicado no asiste a la empresa 2 meses por razón ocasionadas por el accidentes, el 38.2% dicen que nunca ha pasado y un 2.9% no opino a causa del poco tiempo de laborar en la empresa.

Según, información de los colaboradores podemos decir que en la empresa cuando sucede accidentes el perjudicado amerita faltar a la empresa durante su recuperación.

Riesgo potencial: peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestro, que a su vez, sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos y traumatismo. Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pag 397

Gráfico N°.17 Riesgos existentes en la empresa



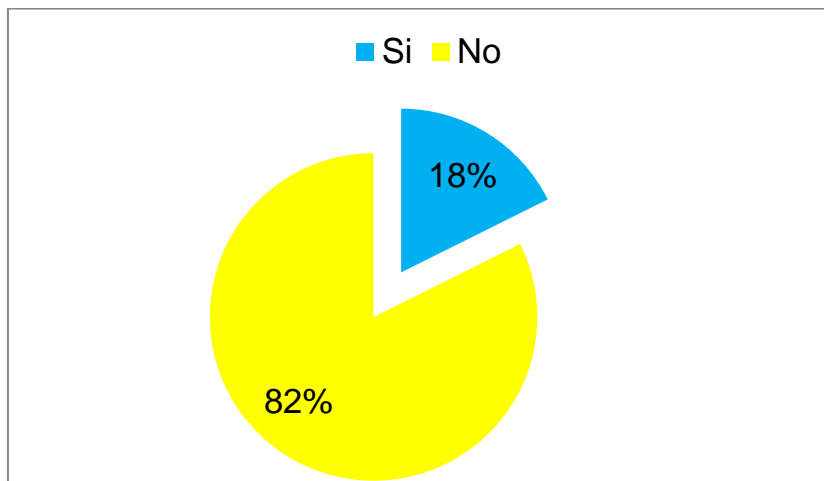
Fuente: Elaboración propia

Según gráfico N°.17, acorde a información facilitada por colaboradores según encuesta aplicada en 2.9% opinaron que siempre se han dado accidentes como: quemaduras, heridas o facturas, un 58.8% casi siempre, 35.3% nunca, mientras que el 2.9 decidieron no responder por lo que tienen poco tiempo de laborar en la empresa.

A través de la investigación realizada, los riesgos más frecuentes que suceden en fábrica tabacalera es el caso de las heridas, por lo que los empleados manipulan objetos cortopunsantes.

Intoxicación: es la reacción del organismo a la entrada de cualquier sustancia toxica que cause lesión o enfermedad y en ocasiones la muerte, una intoxicación se produce por exposición ingestión, inyección o inhalación de una sustancia toxica. Dias Cartagena (2009)

Gráfico N°.18 Intoxicación



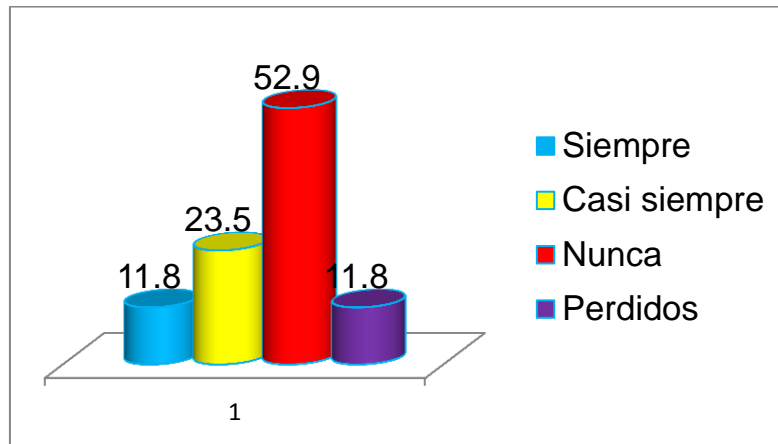
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°.18, se observó mediante encuesta que en la empresa un 18% de los encuestados aseguran que si son afectados con el uso de la materia prima ocasionándoles intoxicación, sin embargo un 82% opinan que están aislados de estos problemas.

En la empresa TACASA en el área de pilones es donde hay mayor riesgo de intoxicación por el uso inadecuado de químicos o por falta del equipo de protección.

Motivación: consiste desde el campo de la psicología y de la filosofía. Se basa en aquellas cosas que impulsan al individuo a llevar a cabo acciones y mantener firme su conducta hasta lograr mantener sus objetivos planteados Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pág. 68.

Gráfico N°.27 Motivación a los colaboradores



Fuente: Elaboración propia

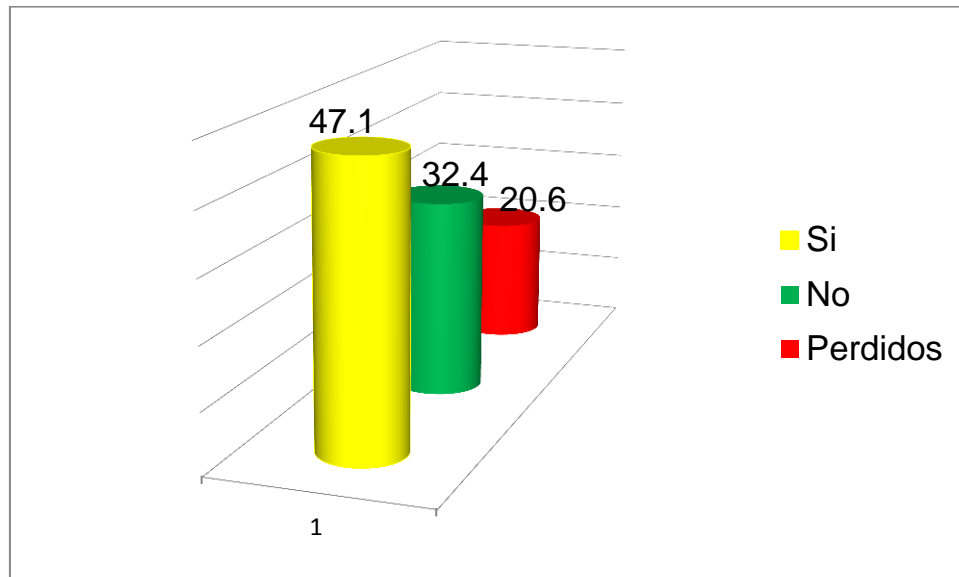
Al observar, el gráfico N°.27, presentando la opinión de los colaboradores mediante la encuesta un 11.8% dicen ser motivados al aumentar su producción dándoles tareas libres, mientras un 23.5% son trabajadores que casi siempre lo reciben, pero un 52.9% aseguran nunca recibir un estímulo y un 11.8% son trabajadores que no dieron su opinión a esta pregunta por tener poco tiempo de laborar en la empresa.

Según entrevista realizada, a gerente afirma que en el área de producción hay días que se las da tareas libres para aumentar sus ganancias y producción a la empresa.

Solo en caso de producción el incentivo que reciben es aumentar la producción y así obtienen un mejor salario y en el empaque la empresa proporciona la cena como incentivo para trabajar horas extras percibiendo siempre la remuneración que corresponde.

Políticas de compensación: es la facultad que tiene cada persona de entender y comprender. También se conoce que es un conjunto de procesos cognoscitivos, consiguiendo la integración correcta de un nuevo conocimiento a los conocimientos preexistentes de un individuo. Hernandez (2015)

Gráfico N°.28 Políticas de la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente; el gráfico N°.28, podemos observar que el 47.1% de los colaboradores expresan que si se realizan políticas para evaluarles el desempeño, al contrario un 32.4% aseguran que no realizan esta evaluación y un 20.6% no dieron su punto de vista por lo que tienen poco tiempo de laborar en la empresa.

Se realizan evaluaciones de manera periódica para dar a conocer a los colaboradores las deficiencias para así sugerir mejoras para el logro de objetivo de la empresa.

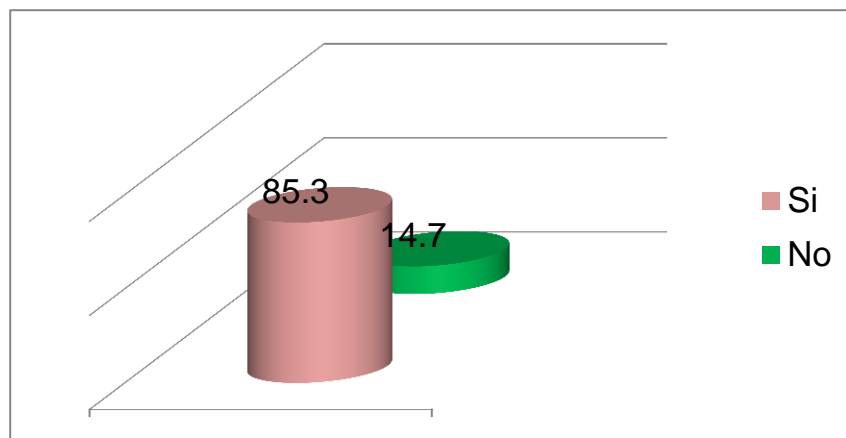
Objetivo N° 3

Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA. S.A

A continuación se encuentra los siguientes indicadores producción, manual de proceso de producción, incentivo salarial, adaptación, capacitación, compensación, entrenamiento, relación laboral, eficiencia labora, satisfacción personal, oportunidad de crecimiento, políticas, normas, evaluación del desempeño, autoevaluación y metas.

Producción: es la transformación de una entrada por medio de un sistema productivo conformado por un conjunto de elementos materiales. Perez Campaña (2003)

Gráfico N°.10. Debido manejo de la elaboración de puro

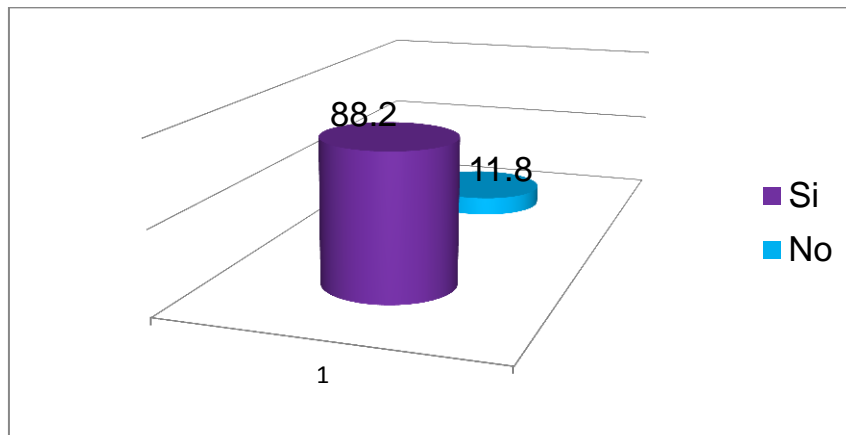


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo, al gráfico N°.10, presentando resultados de las encuestas sobre manipulación de producto y materia prima para la elaboración de puros un 85.3% de los colaboradores respondieron que la empresa si cuenta con un manual de como procesar esta materia mientras que un 14.7% concluyen diciendo que no cuentan con esta proceso que les permita prevenir accidentes.

Manual de procesos de producción: es un documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad operativa o de dos más de ellas. Palma Gestiopolis (2003)

Gráfico N°.11 Manual para la elaboración de puro



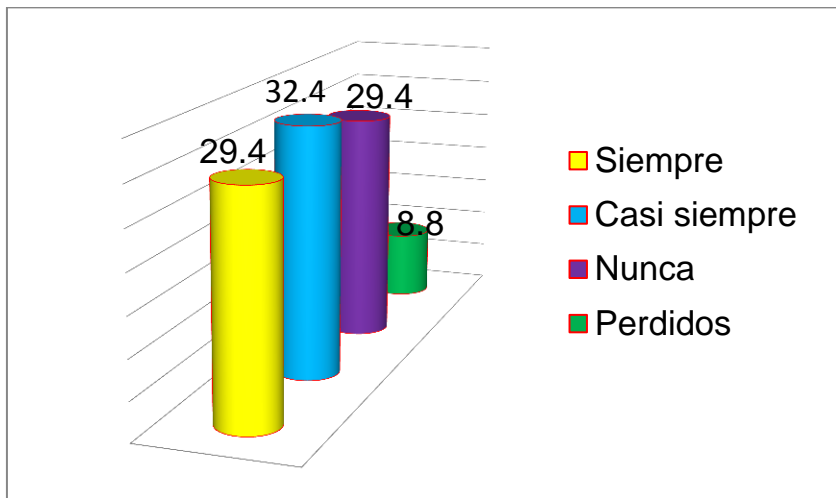
Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente; el gráfico N°.11, conforme, al 88.2% de los colaboradores afirman que la empresa cuenta con reglas y técnicas bien establecidas para la elaboración de puros. Sin embargo un 11.8% aseguran que cada colaborador trabaja de la forma que considera que puede producir más puros.

Es decir que el mayor porcentaje de los colaboradores trabajan de acuerdo a las instrucciones recomendadas por la empresa por lo que es importante que todos los puros lleven una misma presentación.

Incentivo Salarial: es un sistema de remuneración por rendimiento en donde se toma en cuenta la eficiencia con la que el individuo trabaja. Chiavenato I Recursos Humanos, (2000) pág. 117

Gráfico N°.12. Incentivo salarial.



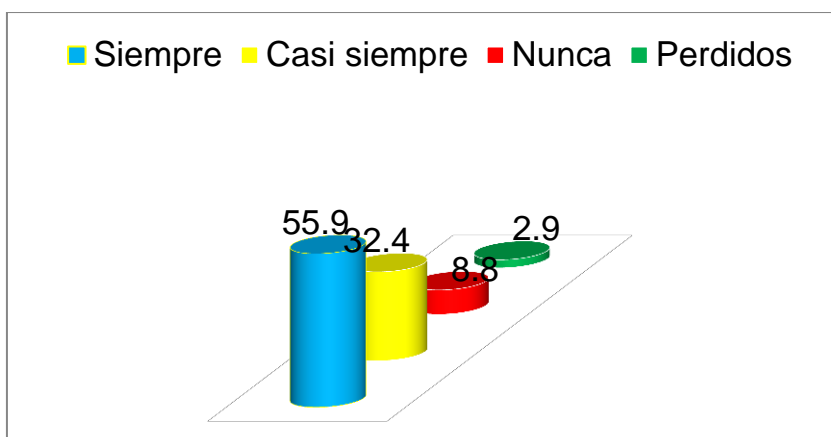
Fuente: Elaboración propia

Según, gráfico N°.12, obteniendo una opinión de los colaboradores conforme al incentivo salarial respondieron que un 29.4% estos reciben un incentivo por realizar su trabajo con eficiencia, por otra parte un 32.4% dijeron que casi siempre obtienen un incentivo de acuerdo al área de trabajo en que se encuentra y un 29.4% aseguran que nunca han recibido un incentivo por parte de la empresa, otro 8.8% son colaboradores que no opinaron respecto a esta pregunta.

El incentivo que la empresa les genera, es cuando los colaboradores realizan menos producción por falta de pedidos y esto no les afecta en el salario por lo que siempre se les paga la cantidad producida normalmente.

Adaptación: es un proceso de acomodación o ajustes de una cosa u organismo o hecho, son cambios que se operan en algo con motivos de agentes internos o externos. Jimenez (2010)

Gráfico N°.20 Capacidad al cambio por parte de los colaboradores



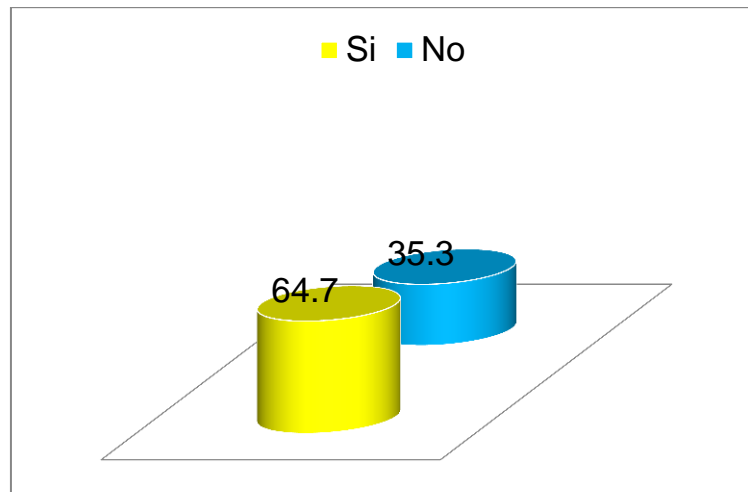
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo, al gráfico N°.20, el total de datos presentados podemos observar que un 55.9% de los colaboradores son personal que se adaptan fácilmente a los cambios que pudieran surgir en un futuro, el 32.4% opinaron que casi siempre, 8.8% nunca se podrán adaptar, sin embargo el 2.9% decidieron no responder ya que tienen poco tiempo de laborar en la empresa.

Es bajo el porcentaje de colaboradores que no se pueden adaptar a los cambios surgidos en la empresa, mientras que para otro consideran que son capaces de laborar en cualquier área de la empresa.

Capacitación: es el proceso de ayudar a otros a adquirir una habilidad relacionada con el trabajo. (DuBrin relaciones humanas (2008) pág 196

Gráfico N°.21 Capacitación a los colaboradores por parte de la empresa

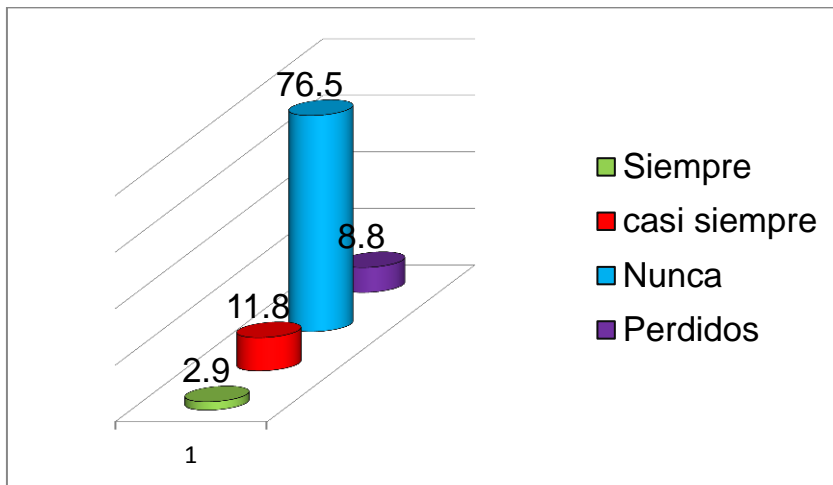


Fuente: Elaboración propia

Al observar, el gráfico N°.21, señalando la opinión de los colaboradores en la encuesta un 64.7% aseguran haber sido capacitados para la elaboración de puros y un 35.3% mencionan no haber participado en las capacitaciones por razón de que ellos al momento de comenzar a trabajar en la empresa ya tenían conociendo de cómo elaborar el producto.

Compensación: según Chiavenato es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales. Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pág 409

Gráfico N°.22 Promueve o gratifica la empresa al mejor trabajador.



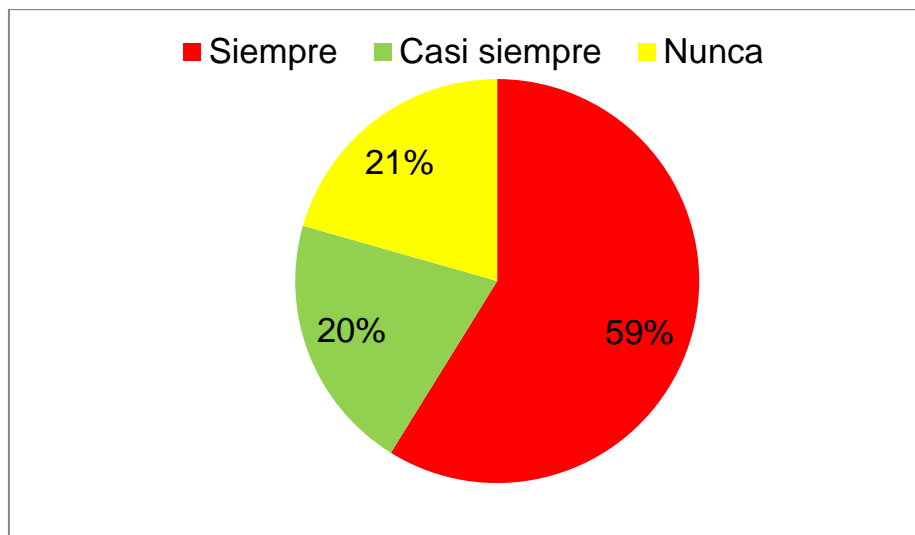
Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente; el gráfico N°.22, todos los datos de las encuestas el 2.9% opinan que ellos siempre reciben una gratificación por su trabajo esto en el área de producción, 11.8% respondió que casi siempre la empresa los motiva de esta manera de acuerdo a la cantidad de productos elaborados o cuando el pedido es mayor mientras que un 76.5% asegura que nunca asido gratificado por la empresa y un 8.8% son colaboradores que no dieron su opinión.

De acuerdo a información recopilada las compensaciones solamente las reciben los colaboradores del área de empaque que consiste en una cena como estímulo por trabajar horas extras, las cuales también son remuneradas.

Entrenamiento: se conoce como entrenamiento a la adquisición de habilidades, capacidades y conocimientos como resultado de la exposición a la enseñanza de algún tipo de oficio, carrera o para el desarrollo de alguna aptitud física o mental y que esté orientada a reportar algún beneficio o utilidad al individuo que se somete a tal o cual aprendizaje. Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pág. 557

Gráfico N°.23 Entrenamiento



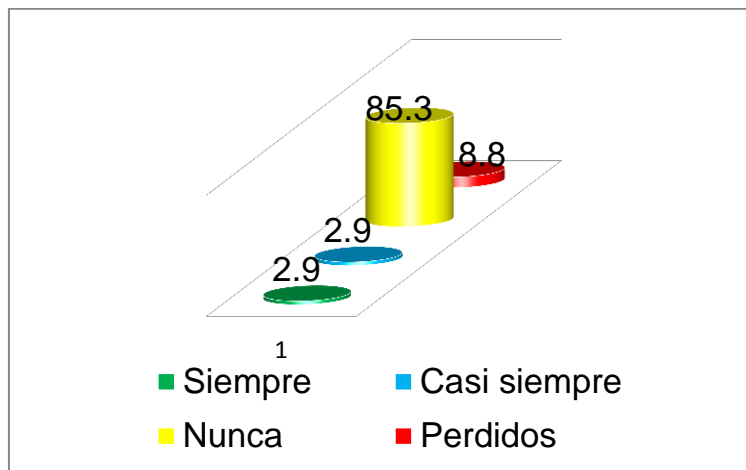
Fuente: Elaboración propia.

Al observar, el gráfico N°.23, mediante datos presentados podemos obtener que un 59% de los colaboradores respondieron que si fueron entrenados sobre cómo elaborar los puros un 20% dicen que casi siempre y un 21% que nunca les enseñaron por lo que cuando ellos entraron a trabajar a TACASA ya sabían el proceso.

Según el gráfico, TACASA si da entrenamiento al personal en el caso del aprendizaje, mientras que otro porcentaje de los trabajadores no han tenido la necesidad, por lo que ya habían aprendido el proceso de elaboración y empaque de puros en otras fábricas.

Incentivo salarial: es un sistema de remuneración por rendimiento en donde se toma en cuenta la eficiencia con la que el individuo trabaja Chiavenato I Recursos Humanos, (2000) pág. 117

Gráfico N°.24. Existencia del incentivo salarial a los colaboradores

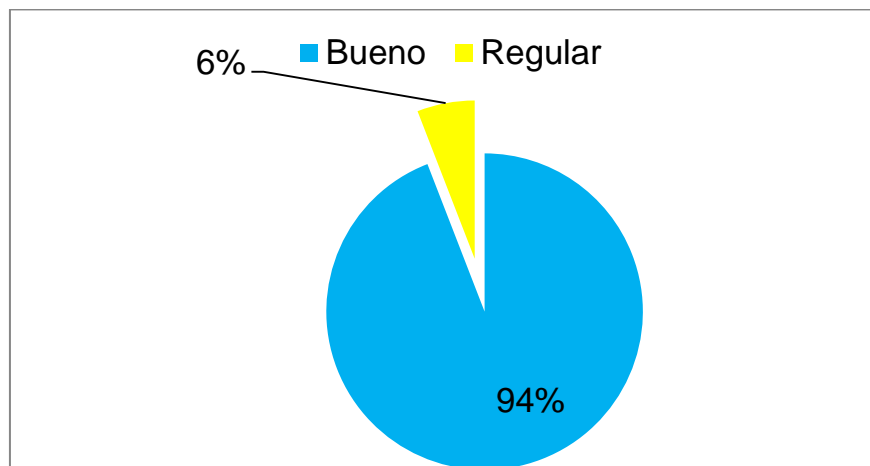


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte el gráfico N°.24, de acuerdo a información facilitada por trabajadores el 2.9% de los encuestados opinaron que siempre reciben incentivo salarial, el 2.9 % casi siempre, en cambio un 85.3% nunca han recibido algún tipo de incentivo y un 8.8% decidieron no responder.

Relaciones laborales: el vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral, las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que genera su fuerza de trabajo ya sea física o mental. champagnat (2002)

Gráfico N°.25 Relación laboral con el supervisor.



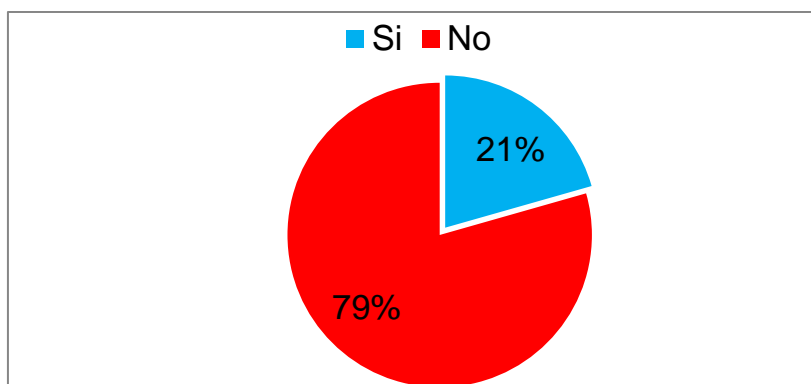
Fuente: Elaboración propia

Al observar el gráfico N°.25, obteniendo una opinión conforme a la relación laboral un 94% dice ser buena la relación con su supervisor, sin embargo un 6% señalan una relación regular por tener poco tiempo de trabajar en esta empresa.

En la empresa TACASA existe buenas relaciones entre sus superiores y subordinados.

Eficiencia laboral: la eficiencia muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable, un trabajador eficiente demuestra tranquilidad a todo jefe ya que este puede delegar confianza en su trabajo. Hernandez Celis (2008)

Gráfico N°.29 Eficiencia laboral en la empresa.



Fuente: Elaboración propia

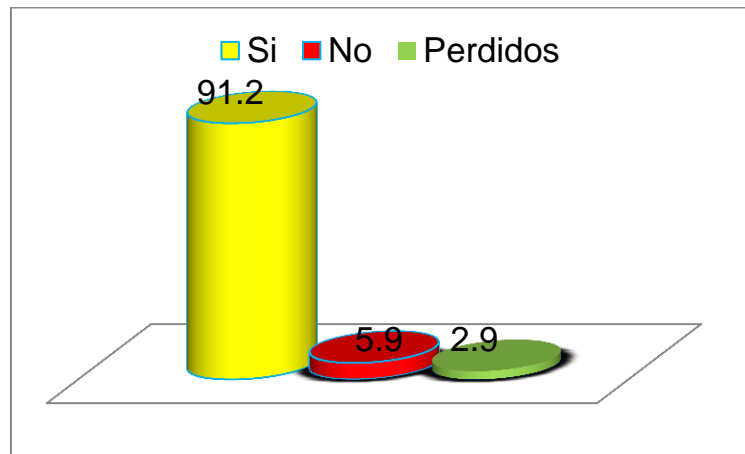
Al observar el gráfico N°.29, de acuerdo a la opinión recabada en las encuestas un 21% opinan que si han tenido la necesidad de volverlos a capacitar logrando una eficiencia en su labor, en cambio un 79% opinan que no es necesaria la capacitación por razón que ellos cumplen con su labor.

Según entrevista realizada a gerente todo el personal tiene la capacidad y experiencia necesaria para realizar su labor.

Gran parte de los colaboradores afirman que no necesitan capacitación para lograr con eficiencia la labor encomendada por TACASA S.A.

Satisfacción personal: actitud de un individuo hacia su empleo, sobre la cual tiene compromiso con su trabajo y la organización. Activamente participativo en su trabajo y se considera su desempeño importante. Marquez Perez (2002)

Gráfico N°.30 Satisfacción con la labor en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Según gráfico N°.30, la información adquirida por parte de los colaboradores el 91.2% opinaron que si se sienten satisfechos con su labor de acorde a los objetivos planteados, mientras que un 5.9% respondieron que no han podido lograr sus objetivos de acuerdo a su trabajo y un 2.9% decidieron no responder.

La mayor parte los colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo porque han logrado los objetivos planteados por la empresa.

Oportunidad de crecimiento: hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho a cumplir un objetivo. Chanpagnat (2001)

Gráfico N°.31 Oportunidad de crecer en la empresa

Por consiguiente; la opinión de los encuestados un 100% opina que la empresa les brinda la oportunidad de crecer.

Los colaboradores de fábrica TACASA si tiene oportunidad de crecer en el ámbito laboral ya que si se presenta una vacante le dan prioridad al personal que labora en la empresa por lo cual ellos podrían ser promovidos de cargo.

Políticas: es una actividad orientada en forma ideológicamente a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos, también se puede definir como una manera de ejercer poder con la intención de minimizar entre los intereses encontrados que se producen dentro de una sociedad. Salinas (2001)

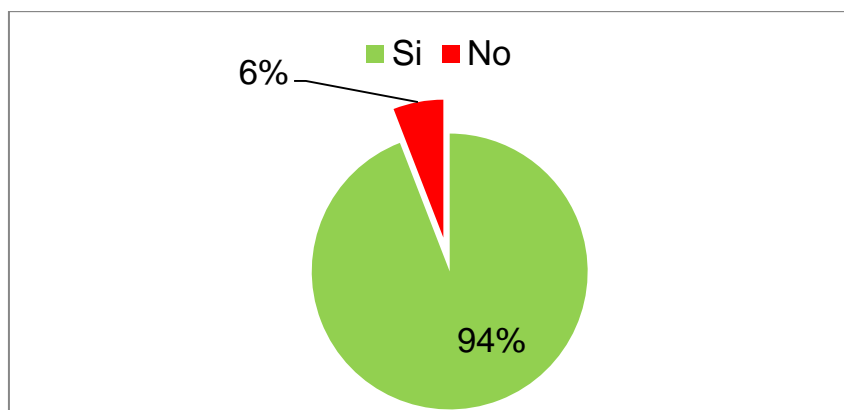
Gráfico N°.32 Actividad realizada de acuerdo al contrato

Obteniendo los resultados de las encuestas un 100% aseguran ejercer bien su labor de acuerdo a las políticas expuestas en el contrato firmado.

Según entrevista realizada a gerente de fábrica TACASA S.A los colaboradores cumplen con eficiencia la cantidad de puros asignada por la gerencia en tiempo y forma.

Normas: según Chiavenato constituye planes operacionales relacionados con el comportamiento exigido a las personas. Especifican como deben comportarse las personas en determinadas situaciones y generalmente destacan lo que las personas deben hacer o no, y lo que pueden hacer. Chiavenato I administracion de proceso (2001) pág197

Gráfico N°.33 Cumplimiento de normas en la empresa



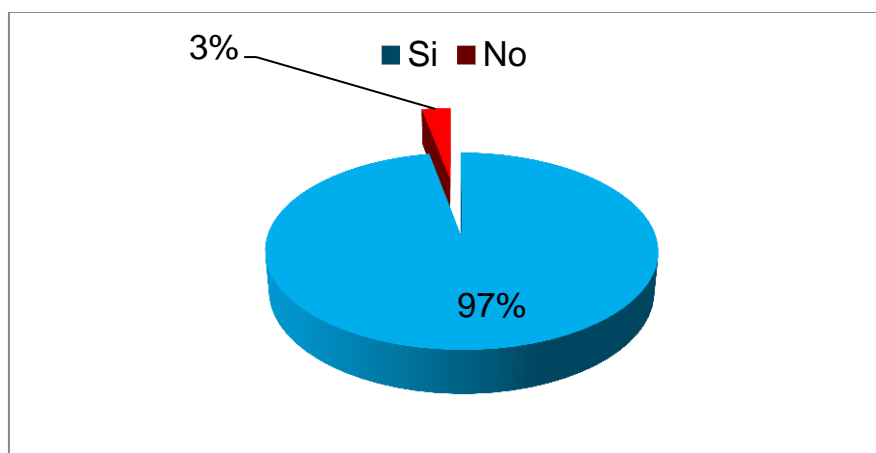
Fuente: Elaboración propia.

Según, gráfico N°.33, mediante encuestas realizadas el 94% de los colaboradores aseguran cumplir con las normas establecidas por la empresa sin embargo un 6% del personal encuestado no acatan correctamente el reglamento interno de la empresa

Según, lo observado se plasma resultados de que los colaboradores no acatan en un cierto porcentaje debido a que usan mal el equipo de trabajo, faltan al horario de trabajo.

Evaluación del desempeño: la evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultado. Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pág. 357.

Gráfico N°.34 Evaluación de fortalezas y debilidades.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico No.34, analizando la opinión de los encuestados un 97% afirma que la empresa hace una evaluación de su desempeño, por lo contrario un 3% dice que esta no les da el debido seguimiento de sus fortalezas y debilidades.

Autoevaluación: según Chiavenato, cada persona puede evaluar su desempeño con la consecución de metas y resultados fijados y superación de expectativas, así como evaluar las necesidades y carencias personales para mejorar el desempeño, debilidades y fortalezas, las potencialidades y las fragilidades y, con esto, reforzar y mejorar los resultados personales. Idalberto Chiavenato talento humano (2002) pág. 202

Gráfico Nº.35. La autoevaluación para crecimiento de la empresa

Presentando el resultado de las encuestas un 100% de los colaboradores aseguran que son capaces de practicarse una autoevaluación y así mejorar sus debilidades, de este modo lograr mejor la estabilidad de la empresa.

Metas: termino que con el que se le conoce a los objetivos o propósitos que por lo general se plantea en la vida cotidiana, cuando el organismo cumple con todos los parámetros establecidos de la tarea obtendrá el resultado de su objetivo o meta. Luques Martinez (2002)

Gráfico Nº.36 Cumplimiento de las metas de la empresa.

El total de los datos obtenidos el 100% de los colaboradores de TACASA respondieron que si se cumple con la exigencia de producción impuesta por la empresa y de esta manera cumplir con los pedidos de los clientes en tiempo y forma.

Objetivo N° 4.

Proponer alternativas para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral.

Análisis FODA.

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
1-Ambiente ergonómico adecuado.	1-Adquisición de los equipos correspondientes de trabajo.	1-No cuenta con equipo de protección adecuado al trabajador.	1-Competencia entre las condiciones de trabajo.
2-Buenas relaciones laborales.	2-Adquirir Personal calificado.	2-No realizan simulacros.	2-Creciente demanda laboral.
3-Personal satisfecho con su trabajo.	3-Gestión para realización de simulacros.	3-Falta de señalizaciones en caso de emergencias.	3-Mejores equipos de trabajo.
4-Promoción de cargo.	4-Ubicar rutas de evacuación.	4-Infraestructura pequeña.	
	5-Ampliación de local.		

Matriz FODA

Análisis FODA	Fortalezas	Debilidades
Factores internos Factores externos	1-Ambiente ergonómico adecuado 2-Buenas relaciones laborales 3-Personal satisfecho con su trabajo 4-Promoción de cargo	1-No cuenta con equipo de protección adecuado al trabajador 2-No realizan simulacros 3-Falta de señalizaciones en caso de emergencias 4-Infraestructura pequeña
Oportunidades	Estrategia FO	Estrategia DO
1-Adquisición de los equipos correspondientes de trabajo. 2-Adquirir Personal calificado. 3-Gestión para realización de simulacros. 4-Ubicar rutas de evacuación. 5-Ampliación de local.	1-programación de capacitación adecuada y constante de acuerdo a las exigencias del trabajo F3. F4. O2	1-Gestionar al benemérito cuerpo de bomberos y Cruz roja la realización de simulacros y así mismo ubicar en la empresa rutas de evacuación para prevención de accidentes D2. D3, D3. O4, D4. O5
Amenazas	Estrategia FA	Estrategia DA
1-Competencia entre las condiciones de trabajo. 2-Creciente demanda laboral 3-Mejores equipos de trabajo.	1-Adecuar las condiciones físicas de la empresa y brindar el equipo adecuado al área de trabajo. F1.F3.A1	1-Informarse sobre las medidas de higiene y seguridad con las que debe cumplir una empresa para protección del colaborador. D1.A3,D4.A1

Estrategia No. 1

Mejoras en el equipo de trabajo de cada trabajador.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Brindar a todos los colaboradores de la fábrica TACASA S.A el equipo adecuado para ejercer su trabajo evitando accidentes.	1. Selección del equipo adecuado para cada área de la empresa. 2. Entrega adecuada del equipo de trabajo para cada área.	Corto plazo.	Administración.

Estrategia No. 2

Hacer uso adecuado de los equipos prestados de la empresa a cada trabajador.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Instar a los colaboradores de la fábrica TACASA S.A el buen uso de los equipos prestados.	1. Cuido y buen uso de los instrumentos. 2. Orden con los equipos que la empresa preste.	Largo plazo	Administración y jefe de producción

Estrategia No. 3

Evitar la manipulación de alimentos en zonas de trabajos no debidas.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Concientizar a los colaboradores el peligro que existe en ingerir alimentos en áreas de trabajo.	1. Restricción de alimentos en áreas de trabajo. 2. Sanción por ingestión de alimentos.	Largo plazo	Administración y jefe de producción

Estrategia No. 4

Ubicación correctamente de rutas de evacuación.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Establecer de manera correcta, visible y entendible las señalizaciones en caso de emergencia	1. Guía de prevención de accidentes en caso de un siniestro. Ayuda a mejoras de las deficiencias de accidentes.	Corto plazo	Administración

Estrategia No. 5.

Participación activa de simulacros nacionales.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Realizar simulacros con la intención de preparar a los colaboradores de la fábrica Tacasa S.A, de cómo actuar ante siniestros	1. Instar de manera consciente a todo el personal de la fábrica a la participación de simulacros 2. comunicar con anticipos dicha actividad	Corto plazo	Administración

Estrategia No. 6			
Evitar instrumentos distorsionadores de trabajo (celulares, reproductores, audífonos,)			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Capacitar a los colaboradores sobre la deficiencia que produce el uso de objetos distorsionadores.	1. Restricción de objetos inadecuados en horas de trabajo. 2. Sanción por incumplimiento de normativa.	Largo plazo	Administración

Propuesta técnica a empresa TACASA S.A

Reglamento interno (RI).

La propuesta del presente trabajo tiene por objeto establecer normas en materia prima de seguridad e higiene en el trabajo, las cuales deben ser cumplidas por los miembros de la Fábrica TACASA S.A, la cual deberá velar por el reglamento interno y los colaboradores, a cumplir con las exigencias que dicho reglamento establezca. Los reglamentos que este establezca deberán consultar las aplicaciones de multas a los trabajadores que no utilicen debidamente el equipo trabajo que se les brinde como protección.

Para que el manual de esta empresa tenga éxito y buen manejo requiere de activa participación de los colaboradores de la fábrica TACASA S.A, por consiguiente se espera que los colaboradores ayuden a la prevención de los accidentes mediante los usos adecuados de cada equipo prestado para ejecutar su trabajo.

TACASA S.A deberá dar a conocer a cada trabajador de cada área su reglamento y mantenerlo en un lugar visible y acceso dentro de la fábrica.

a) Disposiciones generales.

- El objeto del presente reglamento es regular las condiciones de trabajo de cada colaborador en cuanto a higiene y seguridad en el desempeño laboral de la fábrica TACASA S.A, con el fin de proteger la vida, la salud e integridad física de quienes en ella laboran.
- Todo trabajador que ingrese al área de los pilones de TACASA S.A deberá recibir instrucciones por el encargado de seguridad industrial, acerca de los riesgos inherentes a sus labores de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto para esta área de trabajo.

- Los elementos de protección personal que deben usar los colaboradores serán proporcionados de acuerdo con las labores y condiciones que estos desarrollen.
- El jefe de seguridad industrial deberá garantizar el uso adecuado de los equipos.
- Todo accidente de trabajo surgido en la empresa debe tener una investigación pertinente por parte del jefe o la unidad de seguridad industrial, teniendo en cuenta que la atención del accidente tiene prioridad sobre cualquier otro asunto.
- En las condiciones, al producirse un accidente se dejarán las condiciones tal como se encontraban al momento de ocurrir el hecho, hasta que se efectúe la investigación pertinente por la persona correspondiente.
- Los antecedentes recogidos respecto a la investigación del accidente serán recogidos para control de accidente y llevados al instituto Nicaragüense de seguridad social (INNS).
- La empresa deberá tener señalizaciones en caso de emergencias en cuestiones de sismos, incendios o cualquier otra situación percibida.
- Las señalizaciones deben de ser claras y específicas ubicadas en lugares visibles desde todos los ángulos y desde todas las áreas de TACASA S.A.

b) Obligaciones de gerencia.

- se deberá mantener en un buen estado de conservación y uso las instalaciones así como se debe capacitar al personal en cuestión de seguridad e higiene industrial.
- se deberá someter a los colaboradores exámenes médicos periódicamente para constatar su estado de salud y capacidad para el trabajo antes de ser contratados y

una vez contratados deberán realizarse algún otro examen que sea necesario de acuerdo a las funciones o trabajo que valla a realizar.

c) Obligaciones de los empleados.

- Todo colaborador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene, así como las recomendaciones que se le den en relación con el uso y conservación del equipo de protección de personal.
- Todo colaborador deberá prestar amplia colaboración al encargado de seguridad e higiene y a toda persona designada para investigar accidentes de trabajo, entregando la información precisa y real de como ocurrió el accidente y tratando en los medios posibles evitar accidente.
- Respetar los horarios de entradas y salidas, en caso de ausencias reportarlo a la empresa.
- No usar en horas de trabajo equipos distorsionantes para el ambiente de trabajo.

d) Ambiente de trabajo.

- El edificio debe constar con los requisitos de construcción y acondicionamiento así como los requisitos que exige higiene y seguridad.
- El ambiente de trabajo debe de mantenerse limpio y si existen personas con capacidades diferentes y se les dificulte su movimiento se le deberá construir rampa no mayor de 15 grados.
- El piso debe ser concreto sólido, y suficientemente resistente que no presente huecos.

- Los techos deberán ser de material resistente, con cielo raso, sin filtraciones y que se mantengan en completo estado de limpieza.
- Las puertas y ventanas serán construidas de forma que se pueda impedir la suciedad y aquellas que permanezcan abiertas deberán tener protección contra insectos.

VIII. CONCLUSIONES

La empresa Tabacalera Carlos Sánchez (TACASA S.A) es una de las empresas que se desarrolla como zona franca en la elaboración y exportación de puros existentes en la Ciudad de Estelí, ubicado costado noroeste de Casa Pellas.

Según los objetivos planteados en la investigación y resultados obtenidos mediante los instrumentos de entrevista y encuestas la empresa cuenta con las instalaciones de infraestructura y mobiliario adecuada para laborar aunque no tiene espacio suficiente para clasificar las distintas áreas de trabajo.

Sin embargo, aún no está totalmente establecida en lo que es la protección laboral, por lo que no se les proporciona el equipo adecuados a los colaboradores como son gabachas, mascarillas, gorros, fajones, guantes, botas entre otros. Para su labor diario en cada área correspondiente.

Por consiguiente, en TACASA S.A se observó que no cuenta con rutas de evacuación que indique al trabajador la acción a seguir ante un sismo o incendio lo cual sería necesario ante cualquier emergencia.

Por lo tanto se presentó a la empresa alternativa para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral, Con este plan se pretende beneficiar a la empresa y a los mismos colaboradores para que siga funcionando en sus niveles de trabajo, producción, efectividad y continúen en desarrollo beneficioso.

IX. RECOMENDACIONES

Se le brinda a la empresa TACASA S.A las siguientes recomendaciones

- Actualizar reglamento interno de la empresa.
- Instruir a obreros y personal de TACASA S.A, a cumplir con el reglamento que la empresa establezca.
- Exigir al personal que haga uso de los equipos de trabajo de manera correcta.
- Realizar al menos dos veces por año simulacros y capacitaciones para adiestrar al personal de cómo actuar ante una emergencia.
- Dotar al personal de las herramientas necesarias para actuar ante una emergencia.
- Señalizar correctamente la zona de seguridad para facilitar el desalojo del personal en caso de un siniestro.
- Ampliación de acceso de entrada y salida para mayor seguridad en caso de una emergencia.

X. BIBLIOGRAFÍA.

Gestiopolis. (16 de Julio de 2002). (Universidad de Champanat) Recuperado el 22 de Junio de 2016, de

[www..gestiopolis.com/encuesta_cuestionario_y_tipos_de_preguntas/](http://www.gestiopolis.com/encuesta_cuestionario_y_tipos_de_preguntas/)

Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. (2007).

Gestiopolis. (23 de Mayo de 2009). Recuperado el septiembre de 2016, de gestiopolis: [www.gestiopolis.com/riesgo-labora-de- los-trabajadores/](http://www.gestiopolis.com/riesgo-labora-de-los-trabajadores/)

Metodo de invetigacion mixto. (12 de Marzo de 2013). Recuperado el 17 de Mayo de 2016, de : <http://practicadocentemexico.blogspot.com/2013/03/metodos-de-investigacion-mixto-un.html>

Aguilera Vega , J. (2009 de Agosto de 2009). *Gestiopolis*. Recuperado el 02 de 12 de 2016, de gestiopolis : www.gestiopolis.com/riesgo-electrico-en-los-labores/

Alomá Chávez, E., & Malaver, M. (Julip- Septiembre de 2007). *Redalyc*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603814.pdf>

Alvares, B. (Ed.). (29 de Enero de 2015). *Revista Eroski Consumer*. Recuperado el 3 de Agosto de 2016, de [www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2015/01/29/221381.ph
p](http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2015/01/29/221381.php)

Anibal, H. E. (11 de 3 de 2015). *gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador>

Antognolli, S. (03 de Junio de 2005). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/matriz-foda-modelo-para-analizar-la-situacion-de-la-empresa/>

Arturo Obergoso Galarza. (7 de Adosto de 2010). Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.p
df](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)

Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones* . México: Trillas.

Carlos Lòpez. (18 de Marzo de 2001). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/analisis-dofa/>.

- Castro, E. P. (15 de Agosto de 2016). Descripción breve de la empresa. (M. T. Fidelia Benavides, Entrevistador) Managua.
- Cerrón Paredes, M. E. (14 de Mayo de 2004). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-comportamiento-organizacional/>
- Chacón, C. V. (05 de Marzo de 2015). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/>
- champagnat, U. (24 de Junio de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/contrato-de-trabajo-y-derechos-laborales/
- Chanpagnat, U. (05 de Marzo de 2001). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/
- Chiavenato , I. (2001). *Administración del proceso administrativo* (tercera ed., Vol. 3ra). (L. Solano Arevalo , Ed.) Bogotá, Colombia: Mc GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración De Recursos Humanos* (Quinta ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & G. A. Villamizar, Trad.) Santa Fe, Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & G. Villamizar, Trad.) Bogotá, Avenida de las Américas, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, i. (2007). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, J. Mares Chacon, & M. I. Rocha Martinez (Eds.), *Administración de Recursos humanos* (P. Mascaro Sacristan, & M. D. Hano Roa, Trad., octava ed., Vol. VIII, pág. 332). México, México, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Tercera ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: Editorial McGrawHill.
- cimo, c. (30 de Julio de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Mayo de 2016, de Gestiopolis: www.gestiopolis.com/seguridad_e_higiene_en_el_trabajo/

- Conceptos.com. (s.f.). *DeConceptos.com*. Recuperado el 29 de Septiembre de 2016, de Deconceptos.com: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/ayuda-mutua>
- Dessler, G. (2001). *Administracion de personal* (Octava edicion ed.). (M. de Anta, Ed., & P. Mascaró Sacristan, Trad.) Juarez, Naucalpan, Mexico: Prentice Hall.
- Días Cartagena, A. (18 de Agosto de 2009). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/>.
- Díaz Marlen. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 13 de 06 de 2016, de [//www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/](http://www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/)
- Díaz Palacios , A. (04 de Mayo de 2011). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Díaz, M. (21 de Julio de 2015). *gestiopolis.com*. Recuperado el 13 de Junio de 2016, de [//www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/](http://www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/)
- Diccionario Forex. (2016). Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <https://efxto.com/diccionario/importaciones>
- DuBrin, A. J. (2008). *Relaciones humanas* (Novena ed., Vol. IX). (P. M. Guerrero Rosas , Ed., & E. Olvera Martínez , Trad.) Naucalpan: Prentice Hall.
- Escat Cortes, M. (14 de Febrero de 2004). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com/ergonomia/.
- Escobar, L. (Ed.). (24 de Febrero de 2014). *Haztesis*. Recuperado el 16 de Junio de 2016, de haztesis/el_metodo_de_la_entrevista_para_la_metodologia_de_tesis_2/
- Eslava Arnao , E. (25 de Febrero de 2009). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/gestion-estrategica-del-clima-laboral/
- Eslava Arnao, E. (25 de Febrero de 2009). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Npviembre de 2016, de gestiopolis: wwwgestiopolis.com/gestion-estrategica-del-clima-laboral/
- Ferraro, E. (1995). *Administración del personal: Funciones fundamentales para el desarrollo del área*. Buenos Aires, Argentina: Primo editora.

- Forex, D. (2016). *efxto*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <https://efxto.com/diccionario/importaciones>
- Francisca H. de Canales, E. L. (2000). *Metodologia de la investigacion*.
- Galarza, A. O. (7 de Agosto de 2010). *Realyc.com*. Recuperado el Abril de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- García Castro, M., Montes, G., & Castillo, E. (13 de Septiembre de 2016). Clima organizacional y desempeño laboral. (M. Talavera , & F. Benavides, Entrevistadores)
- García Hodgson, M. H., Melgara Estrada, R. J., & Villareyna Centeno, I. d. (2016). *Incidencia del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de FAREM-ESTELÍ, en el primer semestre 2015*. Eselí.
- García, M. (13 de Septiembre de 2016). Clima organizacional y desempeño laboral. (M. Talavera, & F. Benavides, Entrevistadores)
- Gomez, A. (04 de Octubre de 2006). *Gestiopolis* . Recuperado el 02 de 12 de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/incapacidad_parcial/
- Hernandez Celis, D. (26 de junio de 2008). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/cilima-organizacional-y-efiente-laboral-en-un-ente-ficial/
- Hernandez, A. (30 de Abril de 2015). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com/admón-de-sueldosysalarios
- Herrera Montenegro, E. (20 de Febrero de 2007). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2016, de [//www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/](http://www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/)
- Herrera Suárez, D. S. (14 de Junio de 2004). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/manejo-materiales-empresa/>
- Hurtado, C., & Marcelo, J. (Enero-Junio de 2011). *Redalyc*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231003.pdf>
- Idalberto, C. (2002). *Gestion del talento humano* (Quinta ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & Interface Assessoria e planejamento, Trad.) Bogota, Colombia.

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (s.f.). Recuperado el junio de 23 de 2016, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/VII/Ficheros/ctsvii04.pdf>

Jimenez , I. J. (26 de Febrero de 2010). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : <http://www.gestiopolis.com/procesos-cambios-organizacional/>

José, V. (24 de Marzo de 2010). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Agosto de 2016, de www.gestiopolis.com/mision-vision-efectiva-empresa/

López, C. (18 de Marzo de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/analisis-dofa/>.

López, M. C., Pineda, J., & Cisneros, Z. (2014). *Desarrollo de recursos humanos-entrenamiento y desarrollo organizacional de los recursos humanos para promover y mejorar capacidades técnicas y científicas de la empresa.* esteli.

Lucero, C. (29 de Julio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-remuneraciones-e-incentivos/>

Luques Martinez, J. A. (20 de Abril de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeño/>

Marquez Perez , M. (30 de Enero de 2002). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/

Mesa H, P. C. (26 de Diciembre de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/conflicto-laboral/>

Mesa H, P. C. (26 de Diciembre de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-buenas-relaciones-equipo-trabajo/>

Miraval Tapia, F. J. (13 de Abril de 2012). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/seleccion-de-personal-actitud-aptitud-inteligencia-emocional-aspirantes/>

Morales Gutierrez, E. (20 de Febrero de 2002). <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeño-laboral/>. Recuperado el 15 de Mayo de 2016, de

Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeño-laboral/>

Moreno, A. D., Pérez, Y. L., & Ruíz Hernández, E. L. (2015). *Anàlisis del desempeño laboral en el àrea e farmacia la clinica MINSA/FILIALO-ESTELI San Juan de Dios*. ESTELI.

Naranjo A., B. (01 de Febrero de 2007). *Gestiopolis*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis: www.gestiopolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/

Nieves Cruz, F. (07 de Octubre de 2006). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-estrategia-en-la-administracion/>

Palma , J. (28 de Noviembre de 2003). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/creacion-de-un-manual-de-procedimiento/

Papelmatic, G. (27 de Enero de 2015). *Entorno saludable.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://entornosaludable.com/27/01/2015/la-luz-natural-una-gran-aliada-para-los-trabajadores/>

Paz, c. A. (02 de Optubre de 2007). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/

Peirane del Ángel, R. (17 de Marzo de 2014). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>

Peralta Rodrigo. (26 de Junio de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de El Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Peralta, R. (26 de junio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Perez Campaña, M. (14 de Septiembre de 2003). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com-funcion-control.

Perez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2013). *Clima organizacional y satisfaccion laboral los trabajadores del instituto de investigadores de la amazonia peruana*. peru.

- Ramírez Gómez, R. (02 de Marzo de 2015). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Litografía Ingramex.
- Rodrigo, P. (26 de Junio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de El Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Rodríguez Ebrard, L. A. (27 de Noviembre de 2008). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-cooperacion-como-habilidad-clave-para-el-exito-empresarial/>
- Salinas , O. J. (02 de Abril de 2001). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : <http://www.gestiopolis.com/politicas-recursos-humanos/>
- Salinas, O. J. (02 de Diciembre de 2000). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de www.gestiopolis.com/prestaciones-sociales/
- SantiagoAntognolli. (03 de Junio de 2005). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/matriz-foda-modelo-para-analizar-la-situacion-de-la-empresa/>
- Socorro Márquez, F. O. (20 de Marzo de 2003). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/identificacion-compromiso-laboral-empresa/>
- Soto, B. (2015). *GESTION.ORG*. Recuperado el 09 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/5028/clima-organizacional-y-su-relacion-con-la-productividad-laboral/>
- Torrez, R., & Flores, J. (2005). *El sistema de administración de recursos humanos en Casa Pellas*. Esteli.
- Valdés Herrera, C. (3 de Diciembre de 2005). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-comunicacion-en-las-organizaciones/>
- Vázquez Aguilar, J. (11 de Mayo de 2003). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/definiciones-organizacion-empresarial/>

Villalba José. (24 de Marzo de 2010). *Gestiopolis*. Recuperado el Agosto de 2016, de www.gestiopolis.com/mision-vision-efectiva-empresa/

Villamil Pineda, O. N., & Sánchez Fonseca, W. J. (s.f.). Influencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de choloma en san pedro Honduras. San Pedro Honduras.

Werther,Jr, W. B., & k. D. (1996). *Administracion de Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed.). (A. Gonzalez Maya, Ed., W. B. Werthther, & K. D., Trads.) Mexico, Atlamp, Mexico: McGraw Hill.

Werther,Jr, W. B., & K. D. (2000). *Admnistracion de Personal Y Recursos Humanos* (Quinta ed.). (A. Gonzalez Maya, Ed., W. B. Werther, & k. D., Trads.) Mexico, Atalmpa, Mexico: McGraw Hill.

whonnacott, T. (1989). *Fundamentos de estadistica para la administracion*. (Noriega, Ed.) Mexico: Allimusa.

www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgo-profecionales. (s.f.).

www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm. (www.nicaexplore).

Recuperado el Junio de 29 de 2016, de

www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm:

www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm

Zapata, L. (Agosto de 2009). *Formacion y comunicacio*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Formacion y comunicacio:
<https://www.google.com.ni/amp/talento.com/2012/03/12/el-buzon-de-sugerencias-/amp/>.

Zornoza, L. (16 de Marzo de 2004). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>

Zuñiga Castañeda, G. (16 de Mayo de 2004). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de noviembre de 2016, de Gestiopolis: www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgo-profesional/

ANEXOS

XI ANEXOS.

Anexo N°1.



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Facultad Regional Multidisciplinaria.

UNAN-FAREM Estelí.

Encuesta Dirigida a los y las trabajadores de la Fábrica TACASA S.A

Fecha_____

Con la presente encuesta se va a determinar los beneficios que tiene la incidencia de Higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la fábrica TACASA S.A, Esta investigación es con fines académicos los aportes que usted pueda brindar son únicamente con fines académicos y requisitos de graduación

Edad 18___a 25___ 25___a 35 ___ 35___ a 45___

Área Laboral_____

Objetivos:

1-Describir las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TABACASA S.A.

1.1 Programa de higiene laboral.

1.1.1 ¿Considera usted seguro el entorno físico que la empresa le brinda?

Sí ☐ No ☐

1.1.2 ¿Es para usted agradable el entorno psicológico que le brinda la empresa?

Sí ☐ No ☐

1.1.3 ¿Es para usted satisfactorio el entorno ergonómico prestado por la empresa de acuerdo a sus condiciones de trabajo?

Sí ☐ No ☐

1.2 Entorno laboral saludable.

1.2.1 ¿Presta la empresa condiciones laborales de infraestructura aptas para desempeñar su trabajo?

Sí ☐ No ☐

1.2.2 ¿Se encuentra usted aislado de olores que puedan ocasionar daños a su salud?

Siempre ☐ casi siempre ☐ Nunca ☐

1.2.3 ¿Está usted aislado de algún lugar en la empresa que se genere humo de cualquier tipo ya sea hasta de tabaco?

Siempre ☐ casi siempre ☐ Nunca ☐

1.3 Prevención de accidentes

1.3.1 ¿Cuenta la empresa con medidas de seguridad estrictas para la prevención de accidentes?

Sí ☐ No ☐

1.4 Etapas de seguridad

1.4.1 ¿Existen señalizaciones que indiquen al trabajador el peligro ante un accidente?

Sí ☐ No ☐

1.4.2 ¿Con los productos manipulados para la elaboración de puros, existen medidas que indiquen el debido manejo del mismo para evitar accidentes?

Sí ☐ No ☐

1.4.3 ¿Cuenta la empresa con reglas establecidas de la manera de cómo elaborar sus puros, evitando así accidentes?

Sí ☐ No ☐

1.4.4 ¿Brinda la empresa algún incentivo a la persona que está encargada de entregar la materia prima y esta evite accidentes a los demás trabajadores?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

1.5 Clasificación de accidentes

1.5.1 ¿En la empresa se han dado accidentes sin separación, es decir leves que el trabajador no tenga que abandonar el trabajo por días?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

1.5.2 ¿En la empresa se han dado accidentes con separación es decir, donde el trabajador tenga que abandonar el trabajo y guardar reposo debido a un accidente laboral? ☐

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

1.5.3 ¿Se han dado en la empresa accidentes parciales donde el trabajador amerite guardar reposo de un mes a tres meses?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

1.5.4 ¿Se ha presentado en la empresa algún accidente que haya causado la muerte de algún trabajador de la misma?

Sí ☐ No ☐

2- Identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A.

2.1 Accidente de trabajo

2.1.1 Se ha presentado en la empresa algún accidente como:

Quemaduras____

Heridas _____

Fracturas_____

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

2.1.2 ¿Se han reportado en la empresa Intoxicación a algún trabajador por manejo de materia prima?

Sí ☐ No ☐

2.1.3 ¿Se ha dado algún caso de muerte en la empresa por ingerir alimentos en zona de trabajo no debida?

Sí ☐ No ☐

2.2 Evaluación del desempeño.

2.2.1 ¿Son capaz de adaptarse a los cambios del trabajo o área de la empresa?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

2.2.2 ¿Para trabajar en esta empresa usted fue capacitado para aprender a elaborar los puros que esta fábrica produce?

Sí ☐ No ☐

2.2.3 ¿Promueve o gratifica la empresa al mejor trabajador del mes y así mismo al mejor del año?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

3-Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA S.A

3.1 Desempeño laboral.

3.1.1 ¿Son entrenados los colaboradores para la elaboración del producto?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

3.1.2 ¿Reciben algún incentivo salarial los colaboradores?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

3.1.3 ¿Cómo es la relación que existe entre subordinado y supervisor?

Malo ☐ Bueno ☐ Regular ☐

3.1.4 ¿Brinda la empresa el equipo adecuado para trabajar como gabachas, mascarillas, gorros entre otros?

Sí ☐ No ☐

3.1.5 ¿La gerencia brinda algún estímulo económico o de otra índole al colaborador que elabore más cantidad de producto?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Nunca ☐

3.2 Ventajas.

3.2.1 ¿Realizan políticas de compensación de acuerdo a la tasa de aumento que debe recibir el colaborador evaluando el desempeño?

Sí ☐ No ☐

3.2.2 ¿Han tenido la necesidad de volver a capacitar al personal de oficina para realizar una eficiencia laboral?

Sí ☐ No ☐

3.3 Objetivos fundamentales

3.3.1 ¿De acuerdo a sus objetivos o propósitos se siente usted satisfecho con su labor?

Sí ☐

No ☐

3.3.2 ¿Cree usted que la empresa brinda suficientes oportunidades para que pueda crecer, ya sea promoviéndolo de cargo?

Sí ☐

No ☐

3.4 Pasos para evaluar el desempeño.

3.4.1 ¿Usted ejerce bien su trabajo de acuerdo a las obligaciones, reglas y normas señaladas en el contrato?

Sí ☐

No ☐

3.4.2 ¿Cree usted que la mayoría de sus compañeros de trabajo han logrado cumplir con las normas establecidas por la empresa?

Sí ☐

No ☐

3.4.3 ¿La empresa le da seguimiento al empleado dándole a conocer sus debilidades y fortalezas mediante la evaluación?

Sí ☐

No ☐

3.4.4 ¿Conociendo usted las normas de la empresa es capaz de hacer una autoevaluación para así contribuir al mejoramiento de la misma?

Sí ☐ No ☐

3.5 Calificaciones.

3.5.1 ¿Ha logrado usted cumplir con las exigencias plasmadas en su labor diario que la empresa requiere?

Sí ☐ No ☐

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 2.



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Facultad Regional Multidisciplinaria.

UNAM-FAREM Estelí.

Entrevista dirigida a Licenciada: Arlen Arguello

Gerente General de fábrica TACASA S.A.

Fecha: _____

Reciba un cordial saludo. Somos estudiantes de V año en la carrera Administración de empresa en la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM- Estelí. El objetivo de la siguiente entrevista es para conocer de qué manera influye la higiene y seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.

Objetivos:

1. Describir las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TACASA S.A.

1. ¿Cuenta la empresa con infraestructura adecuada de acuerdo al área en que se desempeñan los colaboradores?
2. ¿Los colaboradores cuentan con las herramientas aptas para ejercer su labor?
3. ¿La empresa tiene puestos de trabajo de acuerdo a las características físicas del colaborador?
4. ¿Los colaboradores usan el equipo de protección brindada por la empresa al desempeñar su trabajo?

2. Identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A.

5. ¿En caso de un accidente laboral como actuaría la gerencia de fábrica TACASA S.A?
6. ¿Cuenta la empresa con señales de prevención ante un riesgo?
7. ¿Con qué frecuencias se realizan simulacros para la prevención de accidentes en casos de incendios?

3. Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA S.A.

8. ¿De qué manera motiva a los colaboradores para lograr la eficiencia en el desempeño laboral?
9. ¿Qué opina la gerencia de la eficiencia en el desempeño laboral de sus trabajadores?
10. ¿Los colaboradores están cumpliendo con la cantidad de producción de puros asignada por la gerencia?



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Facultad Regional Multidisciplinaria

UNAM-FAREM Estelí

Entrevista dirigida a jefe de producción de la fábrica TACASA S.A.

Fecha_____

Estimado Sr. Ricardo Rodríguez somos estudiantes de V año de la carrera Administración de empresa en la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí. El motivo de esta entrevista es conocer su opinión en acerca de cómo la empresa cumple con las condiciones de higiene y seguridad y si esta se cumple por parte de los colaboradores.

Objetivos:

1. Describir las principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TACASA S.A.

1. ¿Cuenta la empresa con botiquín abastecido por los medicamentos necesarios para enfrentarse ante un accidente laboral?
2. ¿La empresa brinda el equipo adecuado a los colaboradores dependiendo del área en que se encuentra?
3. ¿Cumple TACASA S.A con la infraestructura apta para desarrollar sus labores?
4. ¿Cuenta la fábrica TACASA S.A con las medidas higiénicas necesarias para sus colaboradores?

2. Identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A.

5. ¿Qué opina usted acerca de las señales de protección que debe presentar toda empresa? ¿Y si esta cumple con ello?
6. ¿Está usted cumpliendo con las políticas impuestas por la empresa TACASA S.A de acuerdo con las medidas de higiene y seguridad laboral?
7. ¿Qué estrategias a implementando la fábrica para poder solucionar un accidente con químicos?
8. ¿Qué cambios ha tenido la gerencia con relación a solucionar accidentes laborales anteriores con accidentes presentes?

3. Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA S.A.

9. ¿Qué beneficios obtiene usted relacionado a la forma de motivación brindada por la fábrica TACASA S.A?
10. ¿Cómo incide las condiciones climáticas para su desempeño laboral dentro de las instalaciones de la fábrica TACASA S.A?

Anexo N° 3.

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua



Facultad Regional Multidisciplinaria

UNAM-FAREM Estelí

Guía de observación

Objetivo: Observar las condiciones en las que ejercen su labor los colaboradores de la fábrica TACASA S.A.

N°		Escala			
		Excelente	Bueno	Regular	Malo
1	La infraestructura de la empresa cumple con las condiciones para laborar.			X	
2	Entorno ergonómico de la empresa.		X		
3	Equipo adecuado prestado por la empresa tales como: mascarías, fajones, gorros, gabachas, entre otros.			X	
4	Prestación de las condiciones aptas que minimicen riesgos.			X	
5	Cuenta la empresa con las medidas de seguridad establecidas.				X

Sistematización de entrevistas.

Preguntas	Lic. Arlen Arguello
1. ¿Cuenta la empresa con infraestructura adecuada de acuerdo al área en que se desempeñan los colaboradores?	Si
2. ¿Los colaboradores cuentan con las herramientas aptas para ejercer su labor?	Si
3. ¿La empresa tiene puestos de trabajo de acuerdo a las características físicas del colaborador?	Si
4. ¿Los colaboradores usan el equipo de protección brindada por la empresa al desempeñar su trabajo?	No todos
5. ¿En caso de un accidente laboral como actuaría la gerencia de TACASA S.A?	Se hace una evaluación del accidente para luego tomar la decisión necesaria.
6. ¿Cuenta la empresa con señales de prevención ante un riesgo?	En la empresa no hay áreas de riesgos.
7. ¿Con que frecuencia se realizan simulacros para la prevención de accidentes en caso de incendios?	No se hacen.
8. ¿De qué manera motiva a los colaboradores para lograr la eficiencia en el desempeño laboral?	En el área de producción hay días que se les da tarea libre para aumentar sus ganancias y producción a la empresa.
9. ¿Que opina la gerencia de la eficiencia en el desempeño laboral de sus colaboradores?	Todo el personal que labora en la empresa tiene la capacidad y experiencia necesaria para realizar sus labores.
10. ¿Los colaboradores están cumpliendo con la cantidad de producción de puros asignada por la gerencia?	Si

Sistematización de entrevistas.

Preguntas	Jefe de producción
1. ¿Cuenta la empresa con botiquín abastecido con los medicamentos necesarios para enfrentarse ante un accidente laboral?	No
2. ¿La empresa brinda el equipo adecuado a los colaboradores dependiendo del área en que se encuentra?	Si
3. ¿Cumple TACASA S.A con la infraestructura apta para desarrollar sus labores?	Si
4. ¿Cuenta la fábrica TACASA S.A con las medidas higiénicas necesarias para sus colaboradores?	Si
5. ¿Qué opina usted acerca de las señales de protección que debe presentar toda empresa? ¿Y si esta cumple con ello?	Es importante para evitar accidente pero en la empresa solo hay señal de salida.
6. ¿Está usted cumpliendo con las políticas impuestas por la empresa TACASA S.A de acuerdo con las medidas de higiene y seguridad laboral?	Si estamos cumpliendo
7. ¿Qué estrategias a implementando la fábrica para poder solucionar un accidente con químicos?	Capacitan al personal que labora en el área De los pilones.

8. ¿Qué cambios ha tenido la gerencia con relación a solucionar accidentes laborales anteriores con accidentes presentes?	Ahora se da solución más rápida a trabajadores que sufren accidentes.
9. ¿Qué beneficios obtiene usted relacionado a la forma de motivación brindada por la fábrica TACASA S.A?	He permanecido en el cargo de jefe de producción.
10. ¿Cómo incide las condiciones climáticas para su desempeño laboral dentro de las instalaciones de la fábrica TACASA S.A?	Las condiciones climáticas tienen que estar en término medio por que al llover frecuente no se puede trabajar el material por la humedad.

Entrevista N° 1

Mediante el método de la entrevista, aplicada a Licenciada Arlen Arguello Gerente General de fábrica TACASA S.A. se obtuvo la siguiente información.

TACASA cuenta con la infraestructura apta para que sus colaboradores desempeñen su labor proporcionando así las herramientas necesarias y puestos de trabajo adecuado a la característica física del colaborador. Según información no todos los colaboradores están dispuestos a usar el equipo de protección brindado por la empresa como son: gabachas, gorros, mascarillas, fajones entre otros. Aunque tienen conocimiento que debe usarse por higiene y seguridad.

La empresa no cuenta con señales de prevención ante un riesgo, según la Licenciada Arlen Arguello, por lo que es segura, por tal razón no se realizan simulacros y en caso de surgir un accidente laboral, la gerencia realiza una evaluación del accidente al cual puede ser leve, grave y muy grave, para luego tomar una decisión.

El personal de fábrica TACASA se caracteriza por ser eficiente, cumpliendo con la capacidad y experiencia necesaria para realizar su labor por ello la Gerencia los motiva asignando producción libre para aumentar el salario de los trabajadores y así mismo cumplir con los pedidos de los clientes.

Entrevista N° 2.

Mediante el método de la entrevista, aplicada a Jefe de producción Sr: Ricardo Rodríguez de fábrica TACASA S.A. se obtuvo la siguiente información.

Fábrica TACASA S.A. no cuenta con un botiquín medico el cual es una desventaja para los colaboradores porque al ocurrir una emergencia no habría medicamento para solucionar el problema. Según datos la empresa tiene la infraestructura apropiada a las necesidades laborales de los trabajadores y proporciona el equipo adecuado al área que lo requiera.

En la empresa no tenemos señalizaciones que indiquen al trabajador las rutas de evacuación en caso de un siniestro y para evitar accidente por manipulación de químicos los trabajadores del área de pilones ya están capacitados.

Es importante mencionar que TACASA cuenta con medidas higiénicas para que los colaboradores puedan desempeñar su trabajo en un ambiente agradable. Uno de los factores que intervienen de manera directa en las fábricas de puros son los cambios climáticos los cuales perjudican a los colaboradores, por lo que el clima tiene que estar en término medio por que al llover frecuente no se puede trabajar debido a la humedad que adsorbe la metería prima.

Anexo N°4

Cronograma de actividades

N°	Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Propuesta del tema.												
2	Elección del tema.												
3	Elección de la empresa.												
4	Planteamiento del problema.												
5	Objetivos de la investigación												
6	Investigación del marco teórico												
7	Planteamiento de hipótesis.												
8	Diseño metodológico de la investigación.												
9	Validación de los instrumentos de la investigación.												
10	Levantamiento de los datos mediante instrumentos.												
11	Ordenamiento de los datos recopilados.												
12	Procesamientos estadísticos de datos.												
13	Análisis de información.												
13	Revisión del informe final de la investigación.												

Anexo N°5.

Presupuesto

Concepto	Cantidad
Transporte.	12,000.00
Alimentación.	15,000.00
Impresión de documentos.	700.00
Tiempo utilizado en internet.	500.00
Compra de vestuario para defensas.	4,500.00
Llamadas por teléfono.	1,200.00
Total.	33,900.00

Anexo Nº 6.

Índice de tablas de contingencias

Tabla Nº. 1 ¿Considera usted seguro el entorno físico que la empresa le brinda?	116
Tabla Nº. 2 ¿Es para usted agradable el entorno psicológico que le brinda la empresa?	116
Tabla Nº. 3 ¿Es para usted satisfactorio el entorno ergonómico prestado por la empresa de acuerdo a sus condiciones.....	116
Tabla Nº.4 ¿Presta la empresa condiciones laborales de infraestructura aptas para desempeñar su trabajo?	117
Tabla Nº.5 ¿Se encuentra usted aislado de olores que puedan ocasionar daños a su salud?	117
Tabla Nº.6 ¿Está usted aislado de algún lugar en la empresa que genere humo de cualquier tipo ya sea de tabaco?.....	118
Tabla Nº.7 ¿Cuenta la empresa con medidas de seguridad estrictas para la prevención de accidentes?.....	118
Tabla Nº.8 ¿Existen señalizaciones que indiquen al trabajador el peligro ante un accidente?	118
Tabla Nº.9 ¿Con los productos manipulados para la elaboración de puros, existen medidas que indiquen el debido manejo del mismo para evitar accidentes?.....	119
Tabla No.10 ¿Cuenta la empresa con reglas establecidas de la manera de cómo elaborar sus puros, evitando así accidentes?	119
Tabla Nº.11 ¿Brinda la empresa algún incentivo a la persona que está encargada de entregar la materia prima y esta evite accidentes a los demás trabajadores?	120
Tabla Nº.12 ¿En la empresa se han dado accidentes sin separación, es decir leves que el trabajador no tenga que abandonar el trabajo por días?	120
Tabla Nº.13 ¿En la empresa se han dado accidentes con separación, es decir, donde el trabajador tenga que abandonar el trabajo y guardar reposo debido a un accidente laboral?	121
Tabla Nº.14 ¿Se han dado en la empresa accidentes parciales donde el trabajador amerite guardar reposo de 1 a 3 meses?	121
Tabla Nº.15 ¿Se ha presentado en la empresa algún accidente como quemaduras, heridas, fracturas?	122
Tabla Nº.16 ¿Se han reportado en la empresa intoxicación a algún trabajador por manejo de materia prima?	122
Tabla Nº.17 ¿Son capaces de adaptarse a los cambios de trabajos o áreas de la empresa?	¡Error! Marcador no definido.

Tabla N°.18 ¿Para trabajar en esta empresa usted fue capacitado para aprender a elaborar los puros que esta fábrica produce?	123
Tabla N°.19 ¿Cómo es la relación que existe entre subordinado y supervisor?	125
Tabla N°.20 ¿Brinda la empresa el equipo adecuado para trabajar como gabachas, mascarías, entre otros?	125
Tabla N°.21 ¿La gerencia brinda algún estímulo económico o de otra índole al colaborador que elabore más cantidad de producto?	126
Tabla N°.22 ¿Realizan políticas de compensación de acuerdo a la tasa de aumento que debe recibir el colaborador evaluando el desempeño?	126
Tabla N°.23 ¿Han tenido la necesidad de volver a capacitar al personal de producción para realizar una eficiencia laboral?	127
Tabla N°.24 ¿Usted ejerce bien su trabajo de acuerdo a las obligaciones, reglas y normas señaladas en el contrato?	128
Tabla N°.25 ¿Cree usted que la mayoría de sus compañeros de trabajo han logrado cumplir con las normas establecidas por la empresa?	128
Tabla N°.26 ¿La empresa le da seguimiento al empleado dándole a conocer sus debilidades y fortalezas mediante la evaluación?	129
Tabla N°.27 ¿Conociendo usted las normas de la empresa es capaz de hacer una autoevaluación para así contribuir al mejoramiento de la misma?	129
Tabla N°.28 ¿Ha logrado usted cumplir con las exigencias plasmadas en su labor diario que la empresa requiere?	129

Tablas de contingencia

Tabla Nº. 1 ¿Considera usted seguro el entorno físico que la empresa le brinda?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	32	94	94	94
NO	2	6	6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.2 ¿Es para usted agradable el entorno psicológico que le brinda la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	33	97.1	97.1	97.1
NO	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.3 ¿Es para usted satisfactorio el entorno ergonómico prestado por la empresa de acuerdo a sus condiciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	30	88.2	88.2	88.2
NO	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°.4 ¿Presta la empresa condiciones laborales de infraestructura aptas para desempeñar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	29	85.3	85.3	85.3
	No	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°.5 ¿Se encuentra usted aislado de olores que puedan ocasionar daños a su salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	17	50.0	50.0	50.0
	Casi siempre	10	29.4	29.4	79.4
	Nunca	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.6 ¿Está usted aislado de algún lugar en la empresa que genere humo de cualquier tipo ya sea de tabaco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	26	76.5	76.5	76.5
	Casi siempre	4	11.8	11.8	88.2
	Nunca	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.7 ¿Cuenta la empresa con medidas de seguridad estrictas para la prevención de accidentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	23	67.6	67.6	67.6
	No	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.8 ¿Existen señalizaciones que indiquen al trabajador el peligro ante un accidente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	21	61.8	61.8	61.8
	No	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.9 ¿Con los productos manipulados para la elaboración de puros, existen medidas que indiquen el debido manejo del mismo para evitar accidentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	29	85.3	85.3	85.3
	No	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla No.10 ¿Cuenta la empresa con reglas establecidas de la manera de cómo elaborar sus puros, evitando así accidentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	30	88.2	88.2	88.2
	No	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.11 ¿Brinda la empresa algún incentivo a la persona que está encargada de entregar la materia prima y esta evite accidentes a los demás trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	10	29.4	32.3	32.3
	Casi siempre	11	32.4	35.5	67.7
	Nunca	10	29.4	32.3	100.0
	Total	31	91.2	100.0	
Perdidos	Sistema	3	8.8		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.12 ¿En la empresa se han dado accidentes sin separación, es decir leves que el trabajador no tenga que abandonar el trabajo por días?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	6	6	6
	Casi siempre	13	38	38	44
	Nunca	19	56	56	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.13 ¿En la empresa se han dado accidentes con separación, es decir, donde el trabajador tenga que abandonar el trabajo y guardar reposo debido a un accidente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	15	15	15
	Casi siempre	12	35	35	50.0
	Nunca	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.14 ¿Se han dado en la empresa accidentes parciales donde el trabajador amerite guardar reposo de 1 a 3 meses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	3	8.8	9.1	9.1
	Casi siempre	17	50.0	51.5	60.6
	Nunca	13	38.2	39.4	100.0
	Total	33	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.15 ¿Se ha presentado en la empresa algún accidente como quemaduras, heridas, fracturas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	2.9	3.0	3.0
	Casi siempre	20	58.8	60.6	63.6
	Nunca	12	35.3	36.4	100.0
	Total	33	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.16 ¿Se han reportado en la empresa intoxicación a algún trabajador por manejo de materia prima?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	18	18	18
	No	28	82	82	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº 17. ¿Son capaces de adaptarse a los cambios de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	19	55.9	55.9	55.9
	casi siempre	11	32.4	32.4	88.2
	Nunca	3	8.8	8.8	97.1
	perdidos	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.17 ¿Para trabajar en esta empresa usted fue capacitado para aprender a elaborar los puros que esta fábrica produce?

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	64.7	64.7	64.7
	No	35.3	35.3	100.0
	Total	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.22 ¿Promueve o gratifica la empresa al mejor trabajador del mes y así mismo al mejor del año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	2.9	3.2	3.2
	Casi siempre	4	11.8	12.9	16.1
	Nunca	26	76.5	83.9	100.0
	Total	31	91.2	100.0	
Perdidos	Sistema	3	8.8		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.23 ¿Son entrenados los colaboradores para la elaboración del producto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	59	59	59
	Casi siempre	7	20	20	79.4
	Nunca	7	21	21	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.24 ¿Reciben algún incentivo salarial los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	2.9	3.2	3.2
	Casi siempre	1	2.9	3.2	6.5
	Nunca	29	85.3	93.5	100.0
	Total	31	91.2	100.0	
Perdidos	Sistema	3	8.8		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.18 ¿Cómo es la relación que existe entre subordinado y supervisor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	32	94	94	94
	Regular	2	6	6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.19 ¿Brinda la empresa el equipo adecuado para trabajar como gabachas, mascarías, entre otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	26	76	76	76
	No	8	24	24	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°.20 ¿La gerencia brinda algún estímulo económico o de otra índole al colaborador que elabore más cantidad de producto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	11.8	13.3	13.3
	Casi siempre	8	23.5	26.7	40.0
	Nunca	18	52.9	60.0	100.0
	Total	30	88.2	100.0	
Perdidos	Sistema	4	11.8		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°.21 ¿Realizan políticas de compensación de acuerdo a la tasa de aumento que debe recibir el colaborador evaluando el desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	16	47.1	59.3	59.3
	No	11	32.4	40.7	100.0
	Total	27	79.4	100.0	
Perdidos	Sistema	7	20.6		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.22 ¿Han tenido la necesidad de volver a capacitar al personal de producción para realizar una eficiencia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	7	21	21	21
	No	27	79	79	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.30 ¿De acuerdo con sus objetivos o propósitos, se siente usted satisfecho con su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	31	91.2	93.9	93.9
	No	2	5.9	6.1	100.0
	Total	33	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
Total		34	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.31 ¿Cree usted que la empresa brinda suficientes oportunidades para que pueda crecer, ya sea promoviéndolo de cargo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	34	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.23 ¿Usted ejerce bien su trabajo de acuerdo a las obligaciones, reglas y normas señaladas en el contrato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	34	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.24 ¿Cree usted que la mayoría de sus compañeros de trabajo han logrado cumplir con las normas establecidas por la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	32	94	94	94
No	2	6	6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.25 ¿La empresa le da seguimiento al empleado dándole a conocer sus debilidades y fortalezas mediante la evaluación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	33	97	97	97
	No	1	3	3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.26 ¿Conociendo usted las normas de la empresa es capaz de hacer una autoevaluación para así contribuir al mejoramiento de la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	34	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº.27 ¿Ha logrado usted cumplir con las exigencias plasmadas en su labor diario que la empresa requiere?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	34	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°6

Área de producción



Tomada por Brenda Massiel Fajardo el 15/ Junio/2016



Tomada por Osmin Obed Casco el 157Junio/2016

Área de rezago



Tomada por Leylin Chavarría el 15/Junio/2016

Área de despalillo



Tomada por Osmin Obed Casco el 15/Junio/2016



Tomada por Osmin Obed Casca 15/Junio/2016

